



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม)

ปริญญา

การบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม

วิทยาการจัดการ

สาขา

คณะ

เรื่อง ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

The Effects of Perceived Organizational Climate and Job Satisfaction on Organizational
Commitment of Factory Employees in Leamchabang Industrial Estate

นามผู้วิจัย นางสาวเดือนใจ แซ่หลี่

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(อาจารย์ธนวัต ลิ้มปัทมิชย์กุล, Ph.D.)

ประธานสาขาวิชา

(อาจารย์ภูวเดช โหราเรือง, D.P.A.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา ชีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

สืบสิงห์ มทาวินยาสัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

The Effects of Perceived Organizational Climate and Job Satisfaction on Organizational
Commitment of Factory Employees in Leamchabang Industrial Estate

โดย

นางสาวเดือนใจ แซ่หลี

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม)

พ.ศ. 2557

เดือนใจ แซ่หลี่ 2557: ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานที่มี
ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรม
แหลมฉบัง ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม) สาขา
การบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์, Ph.D. 163 หน้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศ
องค์การ ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ศึกษาเปรียบ
เทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและ
ระดับความพึงพอใจในงาน และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การตามการ
รับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย
พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังจำนวน 420 คน เก็บรวบรวม
ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 420 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย
ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยค่า t -test และ
One – way Anova รวมทั้งวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได โดยกำหนดค่านัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก กล่าวคือบรรยากาศองค์การเอื้ออำนวยต่อการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47
ระดับความพึงพอใจในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.47 และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมพบว่าพนักงานมีความ
ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 2) พนักงานที่มีระดับการ
รับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันจะมี
ระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3)
การรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อ
องค์การในภาพรวมของพนักงานได้ โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ร้อยละ 78.6 ($R^2 \text{ adj} = .786$)

Tuenjai Saelee 2014: The Effects of Perceived Organizational Climate and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Factory Employees in Leamchabang Industrial Estate. Master of Business Administration (Industrial Administration and Development), Major Field: Industrial Administration and Development, Faculty of Management Sciences. Thesis Advisor: Assistant Professor Jutamard Thaweepaiboonwong, Ph.D. 163 pages.

The objectives of this survey research were to study the levels of organizational climate perception, job satisfaction and organization commitment of the Factory Employees in Leamchabang Industrial Estate, the impacts of the employees' perception of organizational climate and job satisfaction on the organization commitment, and to examine the organizational climate perception and job satisfaction that interact in the prediction of organizational commitment. The sample group used in the research study consisted of 420 employees. Data was collected by using questionnaires. The statistics used in this study were frequency, percentage, mean and standard deviation. Hypotheses were tested by employing one-way ANOVA, and stepwise multiple regression analysis at the 0.05 level of significance. The results indicated that the sample group showed a high level of positive organizational climate perception and job satisfaction but a medium level of organizational commitment. The results also showed that the employees who have different the perception of organizational climate and job satisfaction, responded with statistically significant differences of the organizational commitment level at the 0.05 level of significance. Finally, the results of this research showed that the organizational climate perception and overall job satisfaction were the significant predictors for organizational commitment level, with a total predictability of 78.6 percent ($R^2_{adj} = .786$).

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ ดร.ธนวัต ลิ้มปีพานิษฐ์กุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางในการศึกษาค้นคว้า ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้กำลังใจ เป็นอย่างดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์เดิมศักดิ์ สุขวิมลย์ คณะบดีคณะวิทยาการจัดการ ดร.จุมพฏ บริราช และ ดร.พงศ์ศักดิ์ บานชื่น ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม แก้ไขเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย ในการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนประสบการณ์อันมีคุณค่าแก่ผู้วิจัยด้วยความเมตตากรุณาเสมอมา

ท้ายที่สุดของความสำเร็จในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ผู้ซึ่งให้ชีวิตและสติปัญญาในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จ คุณค่าที่เกิดจากการศึกษา ค้นคว้าครั้งนี้ขอมอบแด่ คุณพ่อ คุณแม่ ตลอดจนสมาชิกในครอบครัว และเพื่อน ๆ ที่ให้ความช่วยเหลือ ความห่วงใยและกำลังใจแก่ผู้วิจัย

เดือนใจ แซ่หลี่

มิถุนายน 2557

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(7)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	6
ขอบเขตในการวิจัย	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
นิยามศัพท์	8
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	11
สภาพโดยทั่วไปของนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	12
แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	36
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	44
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53
กรอบแนวคิดการวิจัย	69
สมมติฐานงานวิจัย	70
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	71
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	71
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	74
การทดสอบเครื่องมือ	77
การเก็บรวบรวมข้อมูล	78
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	80
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	80

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	82
ผลการวิจัย	82
ข้อวิจารณ์	121
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	124
สรุปผลการวิจัย	125
ข้อเสนอแนะ	132
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	136
ภาคผนวก	149
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ	150
ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	152
ประวัติการศึกษาและที่ทำงาน	163

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน ปี2555-2556	2
2	จำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนจำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน	4
3	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร	22
4	จำนวนสถานประกอบการจำแนกตามประเภทกิจการและจำนวนลูกจ้างในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังพ.ศ. 2556	71
5	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงงานอุตสาหกรรม	74
6	แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	79
7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	83
8	ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเป็นรายข้อ	86
9	ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเป็นรายด้านและโดยภาพรวม	95
10	ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเป็นรายข้อ	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เทคนิคอุตสาหกรรมแหลมฉบังเป็นรายด้านและโดยภาพรวม	105
12	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เทคนิคอุตสาหกรรมแหลมฉบังเป็นรายข้อ	107
13	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เทคนิคอุตสาหกรรมแหลมฉบังเป็นรายด้านและโดยภาพรวม	110
14	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความ เชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนก ตามระดับบรรยากาศองค์กร	112
15	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามระดับบรรยากาศองค์กร	112
16	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความ ปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จำแนกตามระดับบรรยากาศองค์กร	113
17	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม จำแนกตามระดับบรรยากาศองค์กร	113
18	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความ เชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนกตาม ระดับความพึงพอใจ	114

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
19	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การด้าน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ ขององค์การจำแนกตามระดับความพึงพอใจ	114
20	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การด้าน ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ในองค์การจำแนกตามระดับความพึงพอใจ	115
21	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การภาพรวม จำแนกตามระดับความพึงพอใจ	115
22	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis โดยใช้ เทคนิควิธี Stepwise ของตัวพยากรณ์ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ ในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของ พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	116
23	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis โดยใช้ เทคนิควิธี Stepwise ของตัวพยากรณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้าน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การของ พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	118
24	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis โดยใช้ เทคนิควิธี Stepwise ของตัวพยากรณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้าน ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของ พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	119

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
25	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis โดยใช้เทคนิควิธี Stepwise ของตัวพยากรณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	120

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1

กรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย

71



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อก้าวถึงการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เพื่อความอยู่รอดขององค์กรในสภาวะทางเศรษฐกิจผันผวนพร้อมๆ กับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว จึงเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้องค์กรมีความจำเป็นต้องเพิ่มประสิทธิภาพภายในองค์กร เพื่อไม่ให้เกิดความเสียเปรียบในการแข่งขัน และจำเป็นจะต้องสร้างข้อได้เปรียบที่เกิดจากองค์ประกอบภายในองค์กรเอง เช่น ลักษณะบรรยากาศขององค์กร รูปแบบผู้นำ ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน แอ่งค์ประกอบหลัก ๆ ที่สำคัญที่สุดคือบุคลากร (ชงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์, 2540: 34) เนื่องจากบุคลากรที่มีคุณภาพภายในองค์กร จะสร้างความเจริญยั่งยืนให้กับองค์กรได้ ดังนั้นทุกองค์การควรให้ความสำคัญในการบริหารคน องค์การที่ประสบกับสภาวะการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพไปอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลกระทบต่อตัวองค์กรเนื่องจากองค์การได้ลงทุนในทรัพยากรบุคคลจำนวนมาก โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือก การว่าจ้าง การฝึกอบรม และพัฒนา เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งลงทุนไปโดยเสียเปล่าจากการลา การขาดงาน ความล่าช้า และการปฏิบัติงานที่ไม่เต็มความสามารถของบุคคล เพื่อมุ่งหวังให้บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด (ศรีอรุณ เรสแนนท์, 2533: 74) เมื่อบุคลากรลาออกจากงานจึงเท่ากับว่าองค์การได้เกิดความสูญเสียไปจากการลงทุนในทรัพยากรบุคคลนี้ไป เพราะสิ่งที่สูญเสียไปพร้อมกับการจากไปของบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านั้นก็คือ ความรู้และความสามารถของบุคลากรที่สั่งสมประสบการณ์จากการทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งความลับขององค์การได้ถูกเคลื่อนย้ายไปสู่องค์กรคู่แข่ง ดังนั้นปัญหาการลาออกจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่ต้องการให้เกิดขึ้น (อุดม โพธิ์ทอง, 2533: 58) ภาวะที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งประสบกับปัญหาอัตราการลาออกของพนักงานสูงถือเป็นเรื่องวิกฤตอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากผลกระทบที่เกิดจากการลาออกนี้สามารถดีค่าออกมาเป็นตัวเงิน ซึ่งเห็นได้ชัดเจนและเป็นที่สนใจของผู้บริหาร และสามารถมองเห็นความสูญเสียที่เกิดขึ้นได้ในระยะเวลาอันสั้น วัคได้้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม (Staw, 1983: 111) ดังนั้นหากองค์กรสามารถหาบุคคลที่ดี มีความรู้ ความสามารถเข้าร่วมปฏิบัติงานและสามารถทำให้บุคคลเหล่านั้นคงอยู่กับงานให้นานเท่าที่จะนานได้ ก็เป็นที่แน่ใจได้ว่าการบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะต้องเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพที่ดีได้ นอกจากนี้ยังจำเป็น

จะต้องสร้างให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานด้วย จึงจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร เป็นต้นว่า การขยันทำงาน การมีส่วนร่วมในองค์กร ฯลฯ หากองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคคลได้ เช่นที่ สิริพร ไกรสุวรรณ (2540: 58) กล่าวว่า การสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานจะทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่พึงประสงค์ของพนักงานได้ แต่ในทางกลับกัน หากบรรยากาศในการทำงานไม่ดีจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมในการทำงานทางด้านลบ เช่น การมาทำงานสาย ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร หรืออาจถึงกับลาออก ก่อให้เกิดความเสียหายต่าง ๆ ได้สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลเสียต่อองค์กรทั้งในเรื่องผลผลิตและภาพลักษณ์ขององค์กร

จากการสรุปสถานการณ์ของกรมการจัดหางาน (กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2556) พบว่าสถิติผู้ประกันตนที่เข้าขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน ปรากฏว่ามีผู้ลาออกจากงานมากกว่าผู้ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากต้องการเปลี่ยนงานใหม่ ต้องการพักผ่อน สิ้นสุดโครงการ/หมดสัญญาจ้าง เกษียณอายุ และอื่น ๆ สำหรับผู้ประกันตนที่เข้าขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ในเดือนพฤศจิกายน 2556 พบว่ามีจำนวน 41,022 คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน พบว่าเพิ่มขึ้น จำนวน 2,478 คน หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.43 โคนผู้ถูกเลิกจ้างเพิ่มขึ้น จำนวน 380 คน หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.55 และผู้ที่ลาออกเพิ่มขึ้น จำนวน 2,098 คน หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.41 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน ปี 2555 – 2556

ปี 2555				ปี 2556			
เดือน	สาเหตุ		รวม	เดือน	สาเหตุ		รวม
	เลิกจ้าง	ลาออก			เลิกจ้าง	ลาออก	
ม.ค.	14,829	37,189	52,018	ม.ค.	10,075	34,575	44,650
ก.พ.	15,910	43,359	59,269	ก.พ.	4,975	34,667	39,642
มี.ค.	9,147	38,981	48,128	มี.ค.	6,200	38,210	44,410
เม.ย.	8,337	39,784	48,121	เม.ย.	6,705	40,136	46,841

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปี 2555				ปี 2556			
เดือน	สาเหตุ		รวม	เดือน	สาเหตุ		รวม
	เลิกจ้าง	ลาออก			เลิกจ้าง	ลาออก	
พ.ค.	5,623	41,904	47,527	พ.ค.	5,015	41,892	46,907
มิ.ย.	5,906	37,714	43,620	มิ.ย.	5,787	45,303	51,090
ก.ค.	6,150	37,507	43,657	ก.ค.	6,507	39,069	45,576
ส.ค.	5,521	33,178	38,699	ส.ค.	5,234	39,075	44,309
ก.ย.	4,988	34,800	39,788	ก.ย.	5,520	39,331	44,851
ต.ค.	6,683	37,601	44,284	ต.ค.	6,018	36,369	42,387
พ.ย.	5,805	32,739	38,544	พ.ย.	6,185	34,837	41,022
ธ.ค.	5,841	29,043	34,884	ธ.ค.	-	-	-
รวม	94,40	443,799	503,409	รวม	68,221	423,464	491,685

ที่มา: กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ธันวาคม (2556)

สาเหตุการเลิกจ้างและการลาออกจากงาน (กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2556) เมื่อพิจารณาผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้าง สาเหตุเนื่องมาจากนายจ้างปิดกิจการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.98 รองลงมาได้แก่ นายจ้างลดจำนวนพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 31.22 สาเหตุอื่น ๆ เช่น สุขภาพไม่ดี หยุดกิจการชั่วคราวมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.04 ไม่ผ่านการประเมิน / ทดลองงาน คิดเป็นร้อยละ 3.49 มีความผิดคิดเป็นร้อยละ 1.05 นายจ้างใช้เครื่องจักรที่ทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 0.22

สำหรับผู้ที่ถูกเลิกจ้าง สาเหตุเนื่องมาจากต้องการเปลี่ยนงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 84.87 รองลงมาได้แก่ สาเหตุอื่น ๆ เช่น ประกอบธุรกิจส่วนตัว ประกอบอาชีพอิสระ ค้าขาย ทำไร่/ทำนา ดูแลคนในครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 6.67 ต้องการพักผ่อน คิดเป็นร้อยละ 5.64 สิ้นสุดโครงการ/หมดสัญญาจ้างคิดเป็นร้อยละ 2.73 และเกษียณอายุ คิดเป็นร้อยละ 0.04 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนจำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน

สาเหตุที่ถูกเลิกจ้าง	พ.ย. 2556		สาเหตุที่ลาออกจากงาน	พ.ย. 2556	
	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ
1. นายจ้างปิดกิจการ	3,029	48.98	1. ต้องการเปลี่ยนงาน	29,565	84.87
2. นายจ้างลดจำนวนพนักงาน	1,931	31.22	2. ต้องการพักผ่อน	1,964	5.64
3. ไม่ผ่านทดลองงาน	216	3.49	3. หหมดสัญญาจ้าง	950	2.73
4. มีความผิด	65	1.05	4. เกษียณอายุ	13	0.04
5. นายจ้างใช้เครื่องจักรที่ทันสมัยแทน	13	0.22	5. ไม่ระบุ	20	0.06
6. อื่น ๆ	931	15.04	6. อื่น ๆ	2,325	6.67
รวม	6,185	100.00	รวม	34,837	100.00

ที่มา: กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ธันวาคม (2556)

เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุการออกจากงานแล้ว จากตัวเลขสามารถระบุได้ว่าสาเหตุการลาออกมีมากกว่าการถูกเลิกจ้างหลายเท่าตัว ซึ่งสาเหตุหลัก ๆ ของการลาออกคือ ต้องการเปลี่ยนงานใหม่ ดังนั้น การลาออกจะมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลัก ๆ หลายประการ ได้แก่ บรรยากาศองค์การของการทำงาน ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ดังเช่นการศึกษาของ พรพรรณ อุ่นจันทร์ (2543: 100) ได้ศึกษาและพบว่าบรรยากาศองค์การบางด้านมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม และดนัย เทียนพุฒ (2540: 120) กล่าวว่าบรรยากาศภายในองค์การมีความสัมพันธ์กับทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานพอใจในบรรยากาศของหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่ เขาก็จะรู้สึกพอใจที่จะทำงานและเต็มใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งเป็นความเห็นที่ตรงกับ อรุณ รักธรรม (2524: 88) ที่ว่าบรรยากาศองค์การจะมีผลต่อความพึงพอใจและพฤติกรรมการทำงาน แต่ไม่มีบรรยากาศลักษณะใดที่เรียกว่าดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด และการสร้างบรรยากาศที่ดีนั้นไม่สามารถกำหนดเป็นสิ่งตายตัวได้ต้องขึ้นอยู่กับฝ่ายบริหารจะตัดสินใจว่าอะไรคือเป้าหมายขององค์การ และพยายามสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมต่อเป้าหมายขององค์การต่อไป เพราะบรรยากาศองค์การเป็นส่วนหลักคั่นที่สำคัญที่

นำไปสู่ความซื่อสัตย์ จงรักภักดี ก่อนจะเป็นความทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กร

ส่วนการศึกษาของ สมภพ เจริญกุล (2537: 29) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะไม่ลาออกจากองค์กร มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายามและตั้งใจที่จะพัฒนากระบวนการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ในทางกลับกันถ้าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น โดยไม่มีความตั้งใจหรือไม่ใช้ความพยายามในการทำงาน เพิกเฉยต่องาน ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบซึ่งทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง ฉะนั้นการสร้างควมผูกพันจึงมีความจำเป็นเพื่อจูงใจให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการทำงานมากยิ่งขึ้นจากข้อความข้างต้นที่กล่าวแล้วนี้ จะเห็นว่าพฤติกรรมการทำงานของพนักงานขึ้นอยู่กับบรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ว่ามีเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเพียงใด และปัจจัยใดที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงสนับสนุนให้เกิดการสร้างบรรยากาศองค์กรที่สามารถช่วยให้พนักงานพึงพอใจในงาน และช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรได้

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อความผูกพันของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เนื่องจากนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เป็นแหล่งจ้างงานที่มีขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง มีมูลค่าการลงทุนกว่า 70,000 ล้านบาท เป็นพื้นที่ที่นักลงทุนมีความต้องการสูง เนื่องจาก ปัจจุบันนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังได้รับการพัฒนาให้เป็นนิคมอุตสาหกรรมที่มีระบบสาธารณูปโภค และระบบโทรคมนาคมที่ครบถ้วนสมบูรณ์แบบ ประกอบกับมีท่าเรือพาณิชย์ขนาดใหญ่(ท่าเรือแหลมฉบัง)อยู่ในพื้นที่ ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการเปิดมิติใหม่แห่งการขนส่งทางทะเล ที่ทันสมัยให้สอดคล้องกับปริมาณสินค้าเข้าออกของประเทศ อันจะมีผลให้สามารถรองรับการขนส่งสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้สินค้าไทยมีโอกาสแข่งขันได้ในตลาดโลก นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จึงเป็นศูนย์กลางทางอุตสาหกรรมแห่งใหม่ของจังหวัดชลบุรีและของประเทศ ด้วยความเป็นศูนย์กลางทางอุตสาหกรรมจึงทำให้มีความต้องการกำลังคนสำหรับมาขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรมให้ดำเนินต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ และเพื่อ

นำผลที่ได้จากการศึกษานี้มาเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กร และระดับความพึงพอใจในงาน
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ขอบเขตในการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีตัวแปรอิสระ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตัวแปรอิสระด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กรได้ศึกษาตามแนวคิดของ Litwin and Stringer ซึ่งได้กำหนดตัวแปรสังเกตด้านบรรยากาศองค์กรไว้ 9 ด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้าง ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบส่วนบุคคล ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้งและการยินยอม ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์กรและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย

ตัวแปรอิสระด้านความพึงพอใจในงาน ได้ศึกษาตามแนวคิดของ Smith, Kendall and Hulin ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านรายได้

ตัวแปรตามด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้ศึกษาตามแนวคิดของ Steer ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งหมด 60,012 คน และมีโรงงานทั้งหมด 146 แห่ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน รวมถึงทราบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ตามปัจจัยของการรับรู้บรรยากาศองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีความแตกต่างกัน
2. ผลการศึกษาในครั้งนี้ สามารถเป็นแนวทางให้ผู้บริหารองค์กรในโรงงานอุตสาหกรรม นำไปพิจารณาถึงวิธีการที่จะเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถสร้างความพึงพอใจในงานและส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
3. ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าสำหรับผู้ที่มีความสนใจในเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโอกาสต่อไป

นิยามศัพท์

การรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึก ความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกภายในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลและทุกสิ่งทุกอย่างในองค์การ โดยบรรยากาศในแต่ละองค์การจะมีลักษณะเฉพาะหรือเป็นเอกลักษณ์ขององค์การ

โครงสร้าง หมายถึง ระดับที่องค์การกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้แก่บุคลากร รวมทั้งวิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความเข้าใจทางด้านการทำทนายของงาน ความสำเร็จของงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ไม่จำเป็นต้องคอยตรวจสอบการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง เมื่อบุคลากรมีงานที่จะปฏิบัติก็จะดำเนินการด้วยความรู้สึกรับผิดชอบในงาน

ด้านความอบอุ่น หมายถึง ความรู้สึกถึงมิตรภาพที่ดีภายในกลุ่มที่ทำงานร่วมกันเน้นที่ความสัมพันธ์อันดีในหมู่พนักงานด้วย

การสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ถึงความช่วยเหลือของหัวหน้างาน และพนักงานคนอื่น ๆ ในกลุ่ม เน้นความร่วมมือสนับสนุนจากหัวหน้างานและลูกน้อง

รางวัลและการลงโทษ หมายถึง การรับรู้ทางการให้รางวัลและการลงโทษภายในสถานการณ์ของการทำงาน โดยการจัดการรางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษนั้นย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านความสำเร็จและความผูกพันได้ และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของพนักงานได้

ความขัดแย้ง หมายถึง การรับรู้ว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การต้องการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและบุคคลในองค์การ เน้นการแก้ปัญหา มากกว่าการปล่อยปละไปเรื่อย ๆ หรือการไม่สนใจปัญหา

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมาย ซึ่งกำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจนและครอบคลุมมาตรฐานของการปฏิบัติงานเน้นการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร บุคคล ตลอดจนกลุ่ม

ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง การรับรู้ถึงการเป็นมิตร ความอบอุ่นและการสนับสนุนซึ่งกันและกันของพนักงาน รวมทั้งความภาคภูมิใจของพนักงานในการปฏิบัติงานในองค์กร

ความเสี่ยงภัย หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารด้านการยอมรับความเสี่ยงภัย รวมทั้งการท้าทายในงานและองค์กร โดยเน้นที่จะพิจารณาทางเลือกที่เสี่ยง เป็นการเสี่ยงที่จะช่วยให้ได้ทางเลือกที่ดีในการดำเนินงาน

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน หรือกิจกรรมที่เขาทำซึ่งเป็นผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อลักษณะงานที่ตนได้รับมอบหมาย วัตถุประสงค์จากความสำเร็จในการทำงาน ความหลากหลายของทักษะที่ต้องใช้ในการทำงาน งานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนถึงผลสำเร็จหรือจุดที่ต้องแก้ไข

ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่พนักงานมีต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับความมากน้อยที่พนักงานรับรู้ถึงการช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาทั้งในด้านการงาน และส่วนตัวรวมถึงการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเป็นธรรมและเหมาะสม

ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในทางที่เป็นมิตรที่ดีต่อกัน มีความอบอุ่น มีการให้ความช่วยเหลือกันทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว

ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ

ความพึงพอใจในงานด้านรายได้ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่เขาได้รับ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งพนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์กร มีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อให้้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เห็นว่าเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสอดคล้อง หรือเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายและค่านิยมของตน ส่งผลให้พนักงานเกิดการยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาและสิ่งต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร

ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้นจึงต้องการปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ต่อไป โดยไม่คิดที่จะลาออกไปประกอบอาชีพอื่น หรือไปทำงานที่อื่น

พนักงาน หมายถึง พนักงานในระดับเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ศึกษา ค้นคว้า และตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องในด้านต่างๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบความคิดในการดำเนินการศึกษาวิจัย ซึ่งสามารถแยกออกเป็น ส่วน ๆ ได้ดังนี้

1. สภาพโดยทั่วไปของนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง
2. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
 - 2.1 ความหมายของการรับรู้
 - 2.2 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
 - 3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
 - 3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ
 - 3.3 องค์ประกอบของบรรยากาศในองค์การ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.2 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ
 - 4.3 การวัดความพึงพอใจ
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

5.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

5.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 ผลงานวิจัยภายในประเทศ

6.2 ผลงานวิจัยต่างประเทศ

สภาพโดยทั่วไปของนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

จังหวัดชลบุรีได้รับการพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางธุรกิจระหว่างประเทศและหน่วยงานราชการต่าง ๆ ซึ่งพร้อมพร้อมด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน ทั้งสาธารณูปโภค การคมนาคม เช่น มีท่าเรือน้ำลึกแหลมฉบังและท่าเรือน้ำลึกมาบตาพุด ซึ่งได้รับการพัฒนาให้เป็นท่าเรือพาณิชย์ขนาดใหญ่ เพื่อการขนส่งที่สำคัญ การขยายผิวจราจรทางหลวงสายบางนา – ตราด โครงการทางหลวงจังหวัดระหว่างกรุงเทพมหานคร – ชลบุรี นอกจากนี้ยังมีระบบโทรคมนาคมที่สมบูรณ์แบบโดยการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีกระแสไฟฟ้าจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตและโครงการผลิตพลังงานไฟฟ้าของภาคเอกชนเพื่อสนองความต้องการของโรงงานอุตสาหกรรมอย่างเพียงพอด้วยความสะดวกที่มากมายนี้ จึงถือเป็นศูนย์กลางทางธุรกิจที่ทันสมัย พร้อมศูนย์โทรคมนาคมที่มีประสิทธิภาพแห่งใหม่ของภาคตะวันออก และเป็นแหล่งนำความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่สำคัญของไทย

นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เป็นนิคมอุตสาหกรรมซึ่งพัฒนาขึ้นในปี 2525 ภายใต้แผนงานโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยองค์การของรัฐ คือ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเป็นกลไกในการพัฒนาประเทศ เพื่อกระจายความเจริญสู่ภูมิภาคในรูปแบบของ "นิคมอุตสาหกรรม" ที่มีพร้อมด้วยระบบสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐานเพื่อเป็นฐานการผลิตและการค้าที่ผสมผสานสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรมไทยด้วยคุณภาพ 5 ประการ (สำนักนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง, 2556) ดังนี้

1. การก่อให้เกิดความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ

2. การกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค
3. การรักษาสิ่งแวดล้อม
4. การถ่ายทอดเทคโนโลยีและยกระดับการศึกษา
5. การก่อให้เกิดจริยปรัชญาในการประกอบกิจการ

นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร เป็นระยะทางประมาณ 125 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับท้องที่ใกล้เคียง (สำนักนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง, 2556) คือ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ตำบลสุรศักดิ์ อำเภอสัตหีบ
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ ตำบลหนองขาม อำเภอสัตหีบ
ทิศใต้	ติดต่อกับ ตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง
ทิศตะวันตก	จรดอ่าวไทย

มีพื้นที่ทั้งสิ้น 3,556 ไร่ ประกอบด้วย เขตอุตสาหกรรมทั่วไป 1,824 ไร่ เขตอุตสาหกรรมส่งออก 979 ไร่ เขตพาณิชย์กรรม 753 ไร่ สภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม เดิมประชากรในท้องถิ่นประกอบอาชีพการประมง ทำสวนมะพร้าว ไร่ มัน ข้าวขายสินค้าที่ผลิตขึ้นจากวัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่น แต่เนื่องจากเทศบาลมีแหล่งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เช่น โรงกลั่นน้ำมัน ท่าเรือน้ำลึก จึงเป็นการเพิ่มศักยภาพของท้องถิ่นให้สูงขึ้น ทำให้เกิดเป็นเมืองอุตสาหกรรม และยังเป็นศูนย์กลางทางวิชาการ ประชาชนจากที่ต่าง ๆ เดินทางเข้ามาใช้บริการเป็นจำนวนมาก จึงสร้างอาชีพและรายได้ให้แก่ท้องถิ่นทั้งทางตรงและทางอ้อมมากมาย ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้จากการค้าขาย การบริการ อุตสาหกรรม รับจ้างและอื่น ๆ ฐานะทางเศรษฐกิจของประชาชนจึงอยู่ในเกณฑ์ดี สภาพสังคมโดยรวม ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และยังคงปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามอย่างสม่ำเสมอ แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลแหลมฉบังเป็นแหล่งอุตสาหกรรมที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งของภาคตะวันออก จึงมีประชากรแฝงเข้ามาในเขตเทศบาลตำบล

แหลมฉบังเป็นจำนวนมาก ซึ่งประชากรส่วนใหญ่จะมาจากที่อื่นเพื่อเข้ามาทำงานในพื้นที่การนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง แรงงานส่วนใหญ่มีความรู้ขั้นพื้นฐาน(มัธยมศึกษาตอนปลาย) เพราะโรงงานในเขตพื้นที่การนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ล้วนแต่เป็นโรงงานที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการผลิต โรงงานส่วนใหญ่จะมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางหรือวิศวกรเป็นผู้ควบคุมการทำงานของเครื่องจักรเพียงไม่มากนัก ดังนั้นโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จึงแบ่งระดับงานออกเป็น 3 ระดับใหญ่ ๆ คือ พนักงานประจำสำนักงาน พนักงานควบคุมงาน และพนักงานปฏิบัติงาน ซึ่งจำนวนสถานประกอบการจำแนกตามประเภทกิจการแล้วมีทั้งสิ้น 146 บริษัทและมีจำนวนลูกจ้างในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังทั้งสิ้น 60,012 คน

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

ความหมายของการรับรู้

การรับรู้เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนโดยทั่วไปบุคคลจะเข้าใจว่า การรับรู้ คือ การรู้ การเห็น การได้ยิน การได้กลิ่น การรับสัมผัส จากอวัยวะทั้ง 5 ซึ่งมีใช้เพียงเท่านั้น การรับรู้จะเริ่มตั้งแต่เมื่อมีการรับสัมผัส และจะเข้าระบบประสาทส่วนกลาง เพื่อเก็บข้อมูลต่าง ๆ ไว้ผสมผสานกับสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมา แล้วประมวลข้อมูลเชื่อมโยงไปยังศูนย์กลางการควบคุมระบบประสาทต่าง ๆ ทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนอง มีนักจิตวิทยาหลายท่านศึกษาเรื่องการรับรู้ และได้ให้ความหมายไว้หลากหลายดังนี้

กรองแก้ว อยู่สุข (2543: 47) ให้ความหมายของการรับรู้ว่า การรับรู้ คือ กระบวนการที่แต่ละคนรวบรวมจัดและทำความเข้าใจต่อสิ่งที่เขามองเห็น ได้ยินหรือรู้สึกซึ่งในความเป็นจริงแล้วจะให้ทุกคนมองสิ่งเดียวกันแล้วคิดและเข้าใจไปในแนวเดียวกันย่อมเป็นไปได้

จำเนียร ช่วงโชติ (2532: 3) อธิบายว่า การรับรู้คือการสัมผัสที่มีความหมาย (Sensation) การรับรู้เป็นการแปลหรือตีความแห่งการสัมผัสที่ได้รับออกเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายหรือที่รู้จักเข้าใจ ซึ่งในการแปลหรือตีความนี้จำเป็นที่อินทรีย์จะต้องใช้ประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิม หรือความชัดเจนที่เคยมีมาแต่หนหลัง ถ้าไม่มีความรู้เดิมก็จะไม่มีการรับรู้สิ่งเร้านั้น ๆ จะมีแต่เพียงการสัมผัสสิ่งเร้าเท่านั้น

นพ ศรีบุญนาท (2545: 42) กล่าวถึงความหมายของการรับรู้ คือ กระบวนการที่ซึ่งบุคคลรับรู้ จัดระเบียบและแปลข้อมูล สารสนเทศจากสภาพแวดล้อมที่เขาดำรงอยู่

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540: 6-7) กล่าวว่า การรับรู้หมายถึง กระบวนการ เลือกรับ การจัดระเบียบ และการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลพบเห็น หรือมีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องด้วยในสภาพแวดล้อมหนึ่งๆ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 73) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจัด ระเบียบและตีความความรู้สึกประทับใจของตนเอง เพื่อให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม แต่ อย่างไรก็ตามการรับรู้ของมนุษย์หนึ่ง สามารถตีความให้แตกต่างจากความเป็นจริงได้อย่างมาก

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 66) กล่าวว่า การรับรู้คือ ความสัมพันธ์ที่มีความหมาย การ รับรู้เป็นกระบวนการแห่งการแปลความหมายจากการสัมผัสที่ได้รับออกเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความ หมายคนเราต้องใช้ความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมที่มีมาก่อนจึงเกิดการรับรู้

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2544: 48) กล่าวว่า การรับรู้หมายถึง การเกิดอาการสัมผัสอย่างมีความ หมายและเป็นกระบวนการแปลหรือตีความ

จากความหมายของการรับรู้ที่ได้กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่สมองแปลความ หรือตีความของการสัมผัส หรืออาการสัมผัสที่ตนได้รับออกมาเป็น ความรู้ ความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับสิ่งเร้า นั้น ซึ่งในการแปลความหมายนั้น คนจะต้องใช้ความรู้ หรือประสบการณ์เดิมที่เคยมีมาก่อนเป็นเครื่องช่วย

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ได้มีผู้ศึกษา และระบุถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรับรู้ หลายคนดังได้กล่าวต่อไปนี้

เดโช สนวนานนท์ (2519: 31-32) กล่าวว่า การรับรู้ของคนเราจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับ ประสบการณ์ที่ผ่านมา และความสนใจและเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นนั้นเป็นสำคัญ หรือ ประสบการณ์ในอดีตก็ตามความในใจของบุคคลนั้นก็ดีและอื่นๆที่เกี่ยวข้องก็ย่อมจะมีส่วนสัมพันธ์

กับอาชีพ อายุ ระดับ ชั้นของผู้นั้น หรือกล่าวโดยสั้นๆว่าขึ้นอยู่กับภูมิหลังทางสังคมของผู้นั้นนั่นเอง

สิทธิโชค วรานุสติกุล (2540: 80) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ทางสังคมว่ามีปัจจัยสำคัญดังต่อไปนี้

1. ความต้องการ (Need) ของผู้รับรู้อาจจะทำให้ผู้รับรู้ตีความสิ่งเร้าที่ส่งมาเป็นสิ่งที่จะสนองความต้องการของตัวเอง ความต้องการเป็นเหตุจูงใจให้เรารับรู้สิ่งที่ต้องการให้รวดเร็ว เช่น ขณะกำลังหิว เราจะรับรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับอาหารได้เร็วเราจะได้อิ่มเสีย
2. ประสบการณ์ (Experiences) บุคคลทั่วไปมักจะตีความสิ่งที่ตัวเองสัมผัสตามภูมิหลังของแต่ละคน
3. การเตรียมตัวไว้ก่อน (Preparatory set) การที่คนเรามีประสบการณ์ และการเรียนรู้สิ่งใดมาก่อน ทำให้เราเตรียมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นในแนวเดียวกันที่เรารับรู้มา
4. บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ เช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแข็งแกร่ง ยึดมั่น จะรับรู้ความเปลี่ยนแปลงของสิ่งเร้าได้ช้ากว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพยืดหยุ่น
5. ทักษะ (Attitude) ทักษะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ถ้าคนเรามีทักษะที่ดีต่อใครคนหนึ่ง การกระทำของบุคคลนั้นจะถูกรับรู้ในทางดีอยู่เสมอ
6. ตำแหน่งทางสังคม (Social position) และบทบาททำให้คนเรารับรู้สิ่งต่างๆ ไม่เหมือนกัน
7. วัฒนธรรม เป็นตัวการสำคัญที่ทำให้คนเรารับรู้อะไรแตกต่างกัน
8. สภาพอารมณ์ของผู้รับรู้ มีผลต่อการรับรู้

การรับรู้เป็นขั้นตอนแรกของการมีพฤติกรรม แต่อย่างไรก็ตามการรับรู้เป็นเพียงตัวแปรหนึ่งเท่านั้นในการเกิดพฤติกรรม ยังมีตัวแปรอื่น ๆ อีกมากมายที่มีส่วนในการเกิดพฤติกรรมเช่น

ทัศนคติ บทบาท และความคาดหวังในบทบาท แรงจูงใจ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามการรับรู้มีความสำคัญต่อพฤติกรรมในแง่ที่ว่า ถ้าบุคคลรับรู้ถูกต้องแม่นยำการแสดงพฤติกรรมก็จะออกในรูปแบบหนึ่ง ถ้าบุคคลรับรู้อย่างไม่ถูกต้องแม่นยำจะทำให้การแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบหนึ่งนั่นคือ การรับรู้มีส่วนทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน

อรุณ รักธรรม (2524: 26) กล่าวถึง เมื่อบุคคลมีการรับรู้หรือมีความรู้ในสิ่งใดแล้ว จะรับรู้ในสิ่งนั้นร่วมกับประสบการณ์เดิมแล้วจะเกิดพฤติกรรมในเรื่องนั้นตามการรับรู้ของตน

ปรมะ สตะเวทิน (2538: 112-118) ได้กล่าวว่า ลักษณะทางประชากร เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง มีความสอดคล้องกับการรับรู้ของแต่ละบุคคล คือ

1. อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิด พฤติกรรม โดยทั่วไปบุคคลที่มีอายุน้อยมักมีความคิดที่เสรีมากกว่าคนที่มียามาก ในขณะที่คนที่มียามากมักจะมีความคิดอนุรักษ์นิยมมากกว่าคนที่มียาุน้อย ที่มักจะยึดถืออุดมการณ์มากกว่า ใจร้อนกว่า และมองโลกในแง่ดีกว่าคนที่มียามาก นอกจากอายุจะเป็นตัวกำหนดความแตกต่างในเรื่องความคิดแล้วยังเป็นสิ่งที่กำหนดความแตกต่างในเรื่องของความยากง่ายในการชักจูงใจด้วย มีการวิจัยทางจิตวิทยาพบว่า เมื่อคนมียามากขึ้น โอกาสที่คนจะเปลี่ยนใจหรือถูกจูงใจจะน้อยลง

2. การศึกษา คนที่มีการศึกษาแตกต่างกันในยุคสมัยที่แตกต่างกัน ระบบการศึกษาที่แตกต่างกัน สาขาแตกต่างกันย่อมมีความรู้สึนึกคิด อุดมการณ์ความต้องการแตกต่างกัน บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะเป็นผู้ที่ได้รับสารที่ดีไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลมาสนับสนุนเพียงพอ

3. สถานภาพหรือระดับตำแหน่ง บุคคลที่มีระดับตำแหน่งระดับสูง เป็นผู้ที่มิแน่วโน้มจะได้รับข่าวสารที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานได้มากกว่าบุคคลที่มีระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่า และบุคคลที่มีระดับตำแหน่งต่ำ มักจะขาดข่าวสารอยู่เสมอ

4. ระยะเวลาในการทำงาน บุคคลที่มีอายุการทำงานมาก จะมีความรู้สึผูกพันกับหน่วยงานและเกิดการยอมรับในสภาพกฎเกณฑ์ต่างๆซึ่งต่างจากบุคคลที่มีอายุการทำงานน้อย มักจะไม่เกิดความผูกพันกับหน่วยงาน และไม่ยอมรับสภาพความเป็นอยู่และกฎเกณฑ์ต่างๆ ได้

ลักษณะ สรวิวัฒน์ (2544: 48) กล่าวว่า ความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมที่แตกต่างกันไปในด้านปริมาณและความถูกต้องนั้นย่อมมีส่วนทำให้คนเรารับรู้ได้แตกต่างกันไป

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2535: 24) กล่าวถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ว่ามี 2 ประเภท คือ

1. คุณสมบัติในจิตใจของผู้รับรู้ ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ ทักษะคิด และความใส่ใจ เป็นต้น
2. คุณสมบัติของสิ่งเร้าภายนอกที่มีต่อความสนใจ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงสิ่งเร้าขนาดของสิ่งเร้า การเคลื่อนไหวของสิ่งเร้า และการเกิดซ้ำ ๆ กันของสิ่งเร้า

จากการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้มาทั้งหมดนั้นสรุปได้ว่า การรับรู้เป็นกระบวนการทางสมองซึ่งตีความหรือแปลความหมายข้อมูลที่ได้จากการสัมผัสของร่างกายกับสิ่งเร้า โดยอาศัยประสบการณ์เดิม หรือการเรียนรู้ หรือความคิด แล้วมีการแสดงออกถึงความรู้และความเข้าใจจากการตีความนั้น ๆ องค์ประกอบที่ส่งผลให้บุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกันนั้นจะขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้รับรู้ ลักษณะทางด้านจิตวิทยา สภาพแวดล้อมในขณะนั้น และคุณสมบัติของสิ่งเร้า ซึ่งการรับรู้จะเป็นขั้นตอนแรกของการเกิดพฤติกรรม และนอกจากนี้ยังมีตัวแปรอื่น ๆ ที่มีส่วนในการเกิดพฤติกรรม เช่น ทักษะคิด บทบาท และความคาดหวังในบทบาท แต่อย่างไรก็ตามการรับรู้นั้นก็มีความสำคัญต่อพฤติกรรมอย่างมาก เพราะถ้าบุคคลมีการรับรู้ ที่แตกต่างกันก็จะมีส่วนทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ เป็นเรื่องของการรับรู้ของสมาชิกที่มีต่อองค์การของตน เช่น การรับรู้ด้านโครงสร้างองค์การ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม การให้ผลตอบแทน ความอบอุ่น สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ จึงได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความ

หมายของบรรยากาศองค์การ (Organization climate) ไว้หลายความหมายซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอ
ดังต่อไปนี้

Letwin and Stringer (1986 cited Stringer, 2002: 9) กล่าวว่า เป็นการอธิบายเกี่ยวกับธรรมชาติ หรือคุณภาพของสิ่งแวดล้อมในองค์การ สามารถรับรู้ได้จากประสบการณ์ของสมาชิกในองค์การ

Brown and Moberg (1980 อ้างใน ศิริพร, 2543: 15) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การคือ กลุ่มของลักษณะต่างๆภายในองค์การ ซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์การและคุณลักษณะดังกล่าวนี้ จะต้องบรรยายถึงสภาพขององค์การซึ่งให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง เป็นคุณลักษณะที่คงทนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

Campbell *et al.* (1970 อ้างใน อารี, 2537: 76) กล่าวว่า บรรยากาศในองค์การคือการรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับองค์การ และการรับรู้ก่อให้เกิดพฤติกรรมนั้น

Forehand and Gilmer (1964 อ้างใน อารี, 2537: 73) กล่าวว่า บรรยากาศในองค์การ คือ ลักษณะของพฤติกรรมที่ใช้บรรยายลักษณะขององค์การซึ่งมี 3 อย่างคือ

1. เป็นลักษณะเฉพาะแต่ละองค์การ
2. เป็นลักษณะสืบทอดมาตลอดเวลา
3. เป็นลักษณะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของแต่ละบุคคลในองค์การ

Gary (1976 อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2539: 596) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลหนึ่งมีต่อประเภทขององค์การที่เขากำลังทำงานอยู่และความรู้สึกของเขามีต่อองค์การ

Pritchard and Karasick (1976 อ้างในอารี เพชรสุต, 2530: 77) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การคือ ความสัมพันธ์ต่อเนื่องอย่างมีคุณภาพของสภาพแวดล้อมในองค์การนั้น ๆ ซึ่งทำให้แตกต่างจากองค์การอื่น ๆ เนื่องมาจาก

1. พฤติกรรมและนโยบายของสมาชิกขององค์การนั้น โดยเฉพาะระดับผู้บริหารสูงสุด (Top management)
2. การรับรู้ของแต่ละบุคคลในองค์การนั้น ๆ
3. การตีความหรือการแปล (Interpretation) สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การนั้น ๆ การกระทำที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดกิจกรรมไปในทิศทางต่าง ๆ

Cherrington (1994 อ้างใน ปฐมา วงษ์อ่อน, 2544: 13) ได้กล่าวว่าบรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะหรือเป็นความเชื่อที่แบ่งแยกองค์การหนึ่งออกจากอีกองค์การหนึ่ง คล้ายกับคำว่าบุคลิกภาพ (Personality) บรรยากาศองค์การ จึงอาจหมายถึง บุคลิกภาพขององค์การซึ่งเป็นลักษณะที่คงที่ของแต่ละบุคคล และเป็นคุณลักษณะทั้งหมดขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคลากรจะมีความพอใจในบรรยากาศบางองค์การมากกว่าและปฏิบัติงานได้ดีกว่าในองค์การอื่น

Stringer (2002: 8) กล่าวว่า เป็นการรับรู้ของระดับคุณภาพของสิ่งแวดล้อมในองค์การใดองค์การหนึ่ง เป็นประสบการณ์ที่ถูกสะสมมาโดยสมาชิกในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน และสามารถอธิบายในเชิงของคุณค่าของบทบาทหรือการรับรู้ขององค์การ

Davis and Newstrom (1985: 23) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ คือ สภาพแวดล้อมที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้น ไม่ว่าจะเป็นองค์การประเภทบริษัทหรือองค์การสาธารณะชนประเภทกระทรวงทบวง กรม บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสได้แต่เรารับรู้ได้ว่ามีอยู่

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540: 278) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ คือ ตัวแปรชนิดต่างๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ แต่อย่างไรก็ตามตัวแปรขององค์การนี้จะมีผลกระทบแตกต่างกันสุดแท้แต่ว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นอย่างไร แตกต่างกันอย่างไรรู้ด้วย

สมยศ นาวิการ(2544: 298) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การคือ กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของพนักงานที่รับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาในการทำ

จากที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การก็พอจะนำมาสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ เป็นความรู้สึก ความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกภายในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลและทุกสิ่งทุกอย่างในองค์การ โดยบรรยากาศในแต่ละองค์การจะมีลักษณะเฉพาะหรือเป็นเอกลักษณ์ขององค์การ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การมีหลายแนวคิดและทฤษฎี ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเสนอเฉพาะทฤษฎีที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

อารี เพชรสุด (2537: 77-78) ได้สรุปทฤษฎีบรรยากาศองค์การแบ่งเป็น 3 ทฤษฎี ได้แก่

1. Multiple measurement-organizational attribute approach หมายถึง ลักษณะต่างๆขององค์การที่ทำให้แตกต่างจากองค์การอื่นๆ และลักษณะเหล่านั้นจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้นๆ
2. Perceptual measurement-organizational attribute approach เกี่ยวกับการรับรู้โดยตรงของสมาชิกและสิ่งแวดล้อมในองค์การ ความอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและโอกาสของแต่ละบุคคลในการแสดงออกตามความสามารถ
3. Perceptual measurement individual attribute approach การรับรู้ของแต่ละบุคคลเหมือนกับองค์การเป็นคนหนึ่ง เป็นลักษณะทางด้านจิตวิทยามูลฐานและบรรยากาศ

Haiman (1985: 456-459) อธิบายโดยใช้แนวคิดของ Mc Gregor ซึ่งแบ่งทฤษฎีบรรยากาศองค์การว่ามี 2 รูปแบบคือรูปแบบที่ 1 ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี X และอีกรูปแบบตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี Y

1. ทฤษฎี X บรรยายภาพจะเป็นลักษณะที่ถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด อำนาจอยู่ที่ส่วนกลาง ผู้นำเป็นแบบอัตตาริปไตย การตัดสินใจเกิดจากฝ่ายเดียว ผู้บริหารตามทฤษฎี X จะสร้างบรรยากาศแบบนี้เนื่องจากมีความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ว่า ชอบหลีกเลี่ยงงาน ต้องบังคับให้ทำงาน ชอบทำตามคำสั่ง หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ

2. ทฤษฎี Y คิดว่าบรรยากาศจะเป็นลักษณะไม่ตึงเครียด อำนาจอยู่จึ่งรวมที่ส่วนกลางน้อย ผู้นำเป็นแบบประชาธิปไตย ผู้บริหารตามทฤษฎี Y จะสร้างบรรยากาศแบบนี้ เนื่องจากมีความเชื่อว่า คนทั่วไปมีความรู้สึกรู้ว่าการทำงานเหมือนการเล่นพักผ่อน จึงไม่หลีกเลี่ยงงาน มีการจูงใจตนเอง พอใจในการทำงาน แสวงหาความรับผิดชอบ คนมีความสามารถในการแก้ปัญหาบรรยากาศแบบใดก่อให้เกิดผลการทำงานที่ดีที่สุด สรุปได้ว่าในบางสถานการณ์ทฤษฎี X ใช้ได้ผล และในบางสถานการณ์ทฤษฎี Y ใช้ได้ผล

นอกจากนั้น Haiman ยังได้อธิบายโดยใช้แนวคิดของ Likert ซึ่งแบ่งทฤษฎีองค์การเป็น 4 ระบบ ดังต่อไปนี้

1. ระบบเอาแต่ใจ (Exploitative) เป็นระบบอัตตาริปไตย
2. ระบบบุญงาน (Benevolent authoritative)
3. ระบบให้คำปรึกษา (Consultative)
4. ระบบความร่วมมือจากทุกฝ่าย (Participative-group) เป็นระบบประชาธิปไตย

Gibson *et al.* (1973 อ้างใน ษมาภรณ์ ปลื้มจิตร, 2547: 12-13) ได้รวบรวมทฤษฎีองค์การที่กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การไว้ตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศ

แนวคิดหรือทฤษฎี	การให้ความสำคัญ	แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์	การบริหารงานมีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว	การจัดแบ่งหน่วยงานและการกำหนดสายการบังคับบัญชา

ตารางที่ 3 (ต่อ)

แนวคิดหรือทฤษฎี	การให้ความสำคัญ	แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
(Scientific management)		ผู้การทำงานที่มีประสิทธิภาพ
ทฤษฎีของWoodward, Lowrence และLorsch	ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีโครงสร้างและการปฏิบัติงาน	โครงสร้างขององค์การ และเทคโนโลยีกำหนดบรรยากาศองค์การ
ทฤษฎีไซเบอร์เนติก (Cybernetics)	มนุษย์สามารถควบคุมและปรับปรุงสภาพแวดล้อม	ข้อมูลมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน
ตัวแปรการจัดช่วงการบังคับบัญชาของLockheed	ขอบเขตหรือช่วงของการบังคับบัญชา	ใช้การประเมินค่าองค์ประกอบสำคัญ เช่น สหภาพแรงงาน
การกระจายอำนาจ (Decentralization)	การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับหน่วยปฏิบัติงาน	การมอบงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขึ้นอยู่กับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นของบุคคล
ระบบ 4 ของ Likert (System 4)	กระบวนการของกลุ่มซึ่งจะสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ	บรรยากาศองค์การแบบปรึกษาหรือนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ที่มา: Gibson *et al.* (1973 อ้างใน ขมากรณ์ ปรีมจิตร, 2547: 12)

จากทฤษฎีและแนวคิดทั้งหมดสามารถนำมาอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้(Gibson *et al.*, 1973 อ้างใน ขมากรณ์ ปรีมจิตร, 2547: 13)

1. แนวคิดการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์(Scientific management) ของTaylor ซึ่งเป็นบิดาของการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ ตามแนวคิดนี้จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับความชำนาญเฉพาะด้านและการแบ่งหน้าที่การงาน โดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารงานเป็นแบบรูปนัยการบริหารงานตามแนวคิดของTaylor ก่อให้เกิดบรรยากาศภายในองค์การที่มีลักษณะเฉพาะตามแบบการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์

2. ทฤษฎีของWoodward, Lanrinceand Lorsch ตามทฤษฎีนี้การบริหารงานที่ชี้ความสัมพันธระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์การเทคโนโลยี โครงสร้างองค์การและการปฏิบัติงาน

ดังนั้นบรรยากาศขององค์กร จึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยี โครงสร้างองค์กร การปฏิบัติที่มีต่อความคาดหวังของงาน

3. ทฤษฎีไซเบอร์เนติก (Cybernetics) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์สามารถควบคุมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ ดังนั้นบรรยากาศองค์กรจึงขึ้นอยู่กับ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

4. แนวคิดการจัดช่วงการบังคับบัญชาของ Lockheed เน้นที่ขอบเขตและช่วงการบังคับบัญชาแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรจะอยู่ที่การประเมินหาองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับของการฝึกอบรมผู้บริหารและสภาพการวางแผนภายในองค์กร

5. แนวคิดการกระจายอำนาจ(Decentralization) ให้ความสำคัญของการกระจายอำนาจ การตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรอง ๆ ลงมา ดังนั้นแนวคิดที่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับ การกระจายอำนาจ ซึ่งการกระจายอำนาจนี้จะต้องขึ้นอยู่กับพื้นฐานของความไว้วางใจ และเชื่อใจกัน

6. ทฤษฎีระบบ4 ของLikert ยึดระบบของกระบวนการกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันโดยเน้น การมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจ และระดับของการปฏิสัมพันธ์ว่าอยู่ในระดับใด ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้นบรรยากาศองค์กรจึงอยู่ที่กระบวนการของกลุ่มและระดับการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลภายในหน่วยงาน

7. แนวคิดการเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน(Job enrichment) เป็นการบริหารงานเพื่อค้นหาและปรับปรุงสมรรถภาพการทำงาน ตลอดจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานด้านการปรับปรุงลักษณะ ดังนั้นบรรยากาศองค์กรจึงขึ้นอยู่กับ การทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีความสำนึกในหน้าที่การงานและโอกาสความก้าวหน้า

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศมีความสำคัญโดยเป็นการเกี่ยวข้องขององค์ประกอบต่างๆในองค์กร และทำให้เกิดลักษณะต่างๆขององค์กรขึ้น เมื่อองค์ประกอบขององค์กรเปลี่ยนไป จะเกิดผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่นของบรรยากาศ หรือสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงบรรยากาศทั้งหมดในการทำงานได้

นอกจากนั้นบรรยากาศองค์การยังมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลด้วย ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวความคิดด้านองค์ประกอบ ดังนี้

Campbell *et al.* (1970 อ้างใน ลักษณาวดี ใจเย็น, 2537: 19) ได้สรุปบรรยากาศองค์การไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ความเป็นอิสระของบุคคล (Individual Autonomy) คือ ความเป็นอิสระของบุคคลในการทำงานตามที่ตนรับผิดชอบ ไม่ต้องขึ้นอยู่กับผู้อื่น และได้ใช้ความคิดริเริ่ม
2. ระดับของโครงสร้าง (Degree of Structure) คือ ระดับของเป้าหมายในการทำงานและวิธีการที่จะทำ ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะถูกกำหนดขึ้น และมีการสื่อสารภายในองค์การ
3. เน้นการให้รางวัล (Reward orientation) คือ ระดับที่องค์การให้รางวัลแก่บุคคล สำหรับการทำงานหนัก หรือทำงานได้ประสบความสำเร็จ
4. การเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Consideration, Warmth and Support) คือ การสนับสนุนและได้รับการกระตุ้นจากหัวหน้างาน

Forehand and Gilmer (1964 อ้างใน อารี เพชรผุด, 2537: 73) ได้สรุปว่าองค์ประกอบขององค์การที่รวมเข้าเป็นบรรยากาศองค์การได้แก่

1. ขนาด (Size)
2. โครงสร้าง (Structure)
3. ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity)
4. แบบของผู้นำ (Leadership style)
5. ทิศทางของเป้าหมาย (Goal direction)

สุพัตรา เพชรมณี และ เชื้อวชาญ อาศุวัฒนกุล (2528: 30-32) ได้สำรวจองค์ประกอบด้านต่างๆ ของบรรยากาศองค์การจากทัศนะของนักวิชาการ และได้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 19 ด้าน ประกอบด้วย

1. โครงสร้างการทำงาน (Task Structure) หมายถึง เป้าหมาย นโยบาย วิธีการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ได้ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจน
2. รางวัลตอบแทน (Rewards System) หมายถึง ระบบการให้รางวัลตอบแทน มีความยุติธรรมเพียงพอต่อการพัฒนาของคน
3. การรวมอำนาจ (Centralization of Authority) หมายถึง การตัดสินใจที่ถูกรวบอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง
4. การสนับสนุนให้พนักงานมีการอบรมและพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง การที่องค์การมีนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาของบุคลากรในองค์การ
5. ความมั่นคงและการเสี่ยง (Security Versus Risk) หมายถึง การที่องค์การเปิดโอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำ สิ่งใหม่ๆ โดยปราศจากการกระทบกระทั่งต่อความมั่นคงในการทำงาน
6. การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ (Tolerance of Conflict) หมายถึง ระดับที่ความขัดแย้งในองค์การสามารถเปิดเผยกันได้ หรือเป็นเรื่องปกติธรรมดา
7. การรับรู้ในผลงาน (Recognition) หมายถึง มีการรับรู้และยกย่องในผลงานที่ดีเด่นของพนักงาน
8. ขวัญในการทำงาน (Moral) หมายถึง ความรู้สึกที่เห็นว่าองค์การมีสภาพที่น่าอยู่ น่าทำงาน
9. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง องค์การมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่

10. ความรู้สึกที่ต้องการให้องค์การประสบผลสำเร็จ (Motivation to Achieve) หมายถึง บุคคลากรมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

11. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ระดับที่พนักงานมีความเป็นอิสระในการทำงาน หรือตัดสินใจ

12. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง ระดับที่ผู้บังคับบัญชา ได้สร้างความอบอุ่นและสนับสนุนการทำงาน ให้กับพนักงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

13. อุปสรรค (Hindrances) หมายถึง ระดับที่องค์กรมีอุปสรรคในการทำงาน

14. ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Esprit) หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์กรมีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

15. การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย (Openness of Communication) หมายถึง ระดับที่การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีการเปิดเผยซึ่งกันและกัน

16. การแบ่งชั้นต่างๆ ในองค์กร (Stratification) หมายถึง การแบ่งชั้นของสายการบังคับบัญชาในองค์กร

17. การใช้ข้อมูลเพื่อการควบคุม (Use of Control Data) หมายถึง ระดับข้อมูลรายงานต่างๆ ถูกนำไปใช้ในการควบคุมผู้ปฏิบัติงาน

18. ความแตกต่างภายในองค์กร (Heterogeneity) หมายถึง ระดับที่ค่านิยม ทักษะ หรือความต้องการของสมาชิกภายในองค์กรมีความแตกต่างกัน

19. สภาพของวุฒิภาวะ (Maturity) หมายถึง ระดับที่สมาชิกภายในองค์กรมีความรับผิดชอบ มีสำนึก หรือมีวุฒิภาวะในการทำงาน

Litwin and Stringer (1968: 45 - 68) ได้พัฒนาแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การขึ้น โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ Revised of Improved Climate Questionnaire (Form B) ซึ่งได้กำหนดบรรยากาศองค์การไว้ 9 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง ระดับที่องค์การกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้แก่บุคลากร รวมทั้งวิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Emphasis on Individual Responsibility) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความเข้าใจทางด้านการท้าทายของงาน ความสำเร็จของงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ไม่จำเป็นต้องคอยตรวจสอบการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง เมื่อบุคลากรมีงานที่จะปฏิบัติ ก็จะดำเนินการด้วยความรู้สึกรับผิดชอบในงาน
3. ด้านความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง ความรู้สึกถึงมิตรภาพที่ดีภายในกลุ่มที่ทำงานร่วมกันเน้นที่ความสัมพันธ์อันดีในหมู่พนักงานด้วย
4. การสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ถึงความช่วยเหลือของหัวหน้างาน และพนักงานคนอื่นๆ ในกลุ่ม เน้นความร่วมมือสนับสนุนจากหัวหน้างานและลูกน้อง
5. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย (Reward and Punishment, Approval and Disapproval) หมายถึง การรับรู้ทางด้านการให้รางวัลและการลงโทษภายในสถานการณ์ของการทำ งาน โดยการจัดหารางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษนั้นย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านความสำเร็จและความผูกพันได้ และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของพนักงานได้
6. ด้านความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) หมายถึง การรับรู้ว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและบุคคลในองค์กร เน้นการแก้ปัญหามากกว่าการปล่อยปละไปเรื่อย ๆ หรือการไม่สนใจปัญหา
7. ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมาย ซึ่งกำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจนและ

คลุมเครือ มาตรฐานของการปฏิบัติงานเน้นการทำ งานตามเป้าหมายขององค์กร บุคคล ตลอดจน กลุ่ม

8. ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์กรและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) หมายถึง การรับรู้ถึงการเป็นมิตร ความอบอุ่นและการสนับสนุนซึ่งกัน และกันของพนักงาน รวมทั้งความภาคภูมิใจของพนักงานในการปฏิบัติงานในองค์กร

9. ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย (Risk and Risk Taking) หมายถึง การรับรู้ เกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารด้านการยอมรับความเสี่ยงภัย รวมทั้งการท้าทายในงานและองค์กร โดยเน้นที่จะพิจารณาทางเลือกที่เสี่ยง เป็นการเสี่ยงที่จะช่วยให้ได้ทางเลือกที่ดีในการดำเนินงาน

Cambell and Beaty (1971) Pritchard and Karasick (1973) (cited in Steers, 1977: 102) ซึ่ง อธิบายมิติต่างๆหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศไว้ 10 มิติ ซึ่งเป็นผลจากการวิเคราะห์แบบสอบถามโดยสรุปออกมาเป็นมิติต่างๆดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task structure) ความมากน้อยของวิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่ง กำหนดโดยองค์กร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับการลงโทษ (Reward-punishment relationship) เป็น ความมากน้อยของการให้รางวัลเช่น การเลื่อนตำแหน่งและการขึ้นเงินเดือน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของ ผลงานและความดีความชอบ แทนที่จะอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาอาวุโส ความชอบพอ และ อื่นๆ

3. การรวมอำนาจการตัดสินใจ (Decision centralization) เป็นความมากน้อยของการส่งวน อำนาจในการตัดสินใจที่สำคัญไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง

4. การเน้นการบรรลุถึงเป้าหมาย (Achievement emphasis) เป็นความปรารถนาของคนใน องค์กรในอันที่จะทำงานอย่างดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

5. การเน้นการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development emphasis) เป็นความมากน้อยของการที่องค์กรพยายามสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรด้วยการจัดให้มีการฝึกอบรม และการพัฒนาที่เหมาะสม

6. ความมั่นคงกับความเสี่ยง (Security versus risk) เป็นความมากน้อยของแรงกดดัน (Pressure) ในองค์กรซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกไม่มั่นคงและกระวนกระวาย (Anxiety) ของสมาชิก

7. ความเปิดเผยกับการป้องกันตนเอง (Openness versus defensiveness) เป็นความมากน้อยของการที่บุคคลพยายามที่จะปกปิดความคิดและถือดี แทนที่จะติดต่อหากันอย่างเปิดเผยและร่วมมือร่วมใจกัน

8. สถานภาพและขวัญ (Status and morale) เป็นความรู้สึกทั่วไปของคนในองค์กรว่าเป็นองค์กรที่ดีที่จะทำงานด้วย

9. การยอมรับและการส่งข้อมูลกลับ (Recognition and feedback) เป็นความมากน้อยของการที่บุคคลรู้ว่าผู้บังคับบัญชาและฝ่ายบริหาร คิดอย่างไรกับการทำงานของเขา และความมากน้อยของการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

10. ความสามารถและความคล่องตัวทั่วไปขององค์กร (General organization competence and flexibility) เป็นความมากน้อยของการที่องค์กรรู้ว่าเป้าหมายขององค์กรคืออะไร และกระทำตามเป้าหมายนั้นอย่างคล่องตัว และแสวงหาสิ่งใหม่ รวมทั้งความมากน้อยของการคาดคะเนปัญหา พัฒนาวิธีการใหม่ๆ และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงาน ก่อนที่ปัญหาจะกลายเป็นวิกฤติการณ์

Lawler (1974 cited in Scanlan, 1979: 210) สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรที่นำมารวมเข้าด้วยกันได้แก่

1. ลักษณะโครงสร้าง เช่น ความกว้างของการบังคับบัญชา ขนาดขององค์กร จำนวนระดับต่างๆภายในองค์กร

2. กระบวนการที่ใช้ในองค์กร เช่น ความถี่ของการพิจารณาทบทวนการปฏิบัติงานภายในองค์กร ความระมัดระวัง ความตั้งใจเกี่ยวกับการทบทวนการปฏิบัติงาน การให้สิ่งชดเชย ระดับของความเป็นเอกภาพของวิชาชีพ

3. การปฏิบัติงานในองค์กร วัดจากจำนวนของสัญญาที่เพิ่มขึ้นกับความสำเร็จที่ได้รับตามสัญญา การยึดมั่นตามตารางเวลาและค่าใช้จ่าย

4. ความพอใจในงาน โดยอาศัยทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องความมั่นคงของงาน ความพอใจด้านสังคม ความมีชื่อเสียง เป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน ได้รับสิ่งที่ต้องการในการปฏิบัติงานและค่าจ้าง

Stringer (2002: 10-11) ได้ปรับปรุงพัฒนาพบว่าบรรยากาศองค์กรสามารถอธิบายและวัดได้จาก 6 มิติดังนี้

1. ด้านโครงสร้างขององค์กร (Structure) หมายถึง การสะท้อนความรู้สึกลูกจ้างเกี่ยวกับองค์กร เข้าใจความหมายบทบาทและความรับผิดชอบ การรับรู้บรรยากาศด้านโครงสร้างสูงเมื่อบุคคลเข้าใจในงานดี และการรับรู้บรรยากาศด้านโครงสร้างต่ำเมื่อมีความสับสนเกี่ยวกับงานและอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ สำหรับในอุตสาหกรรมที่มีการใช้เทคโนโลยีที่สูง จะมีผลทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) หมายถึง เป็นการวัดความรู้สึกของแรงกดดันในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานและทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ดี มาตรฐานในการทำงานที่สูงเป็นหนทางทำให้พนักงานมองหาทางที่จะเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ส่วนความมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ต่ำ มีผลให้เกิดความคาดหวังในการทำงานต่ำด้วย

3. ด้านความรับผิดชอบในงานของบุคคล (Responsibility) หมายถึง เป็นผลของความรู้สึกของพนักงานที่เกิดจากความเป็นเจ้าของหรือหัวหน้านงานและไม่มีการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจความรู้สึกถึงความรับผิดชอบที่สูงของลูกจ้างจะทำให้เขาพยายามแก้ปัญหาในการทำงาน ความรู้สึกความรับผิดชอบต่ำทำให้พนักงานหลีกเลี่ยงที่จะพูดและทำส่งผลทำให้เกิดความท้อแท้ใจ

4. ด้านความสำนึก (Recognition) หมายถึง เป็นผลการแสดงความรู้สึกของลูกจ้างถึงรางวัลที่จะส่งผลให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น เป็นเครื่องมือวัดที่สำคัญในการตัดสินใจด้านผลตอบแทนคำติชมการลงโทษ ในบรรยากาศที่มีการมีความสำนึกที่สูงเป็นการรับรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมของผลตอบแทนที่ได้รับ และคำติชม ส่วนบรรยากาศที่มีการสำนึกต่ำจะเกิดความรู้สึกขัดแย้งของงานกับผลตอบแทน

5. ด้านการสนับสนุน (Support) หมายถึง ผลของความรู้สึกของความเชื่อถือ และการได้รับการสนับสนุนที่เกิดจากกลุ่ม การได้รับการสนับสนุนที่สูงเกิดเมื่อพนักงานรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีมและเมื่อพวกเขามีความรู้สึกเหล่านั้นก็สามารถช่วยทำงานตามที่หัวหน้าต้องการ ส่วนด้านการสนับสนุนที่ต่ำพนักงานจะรู้สึกโดดเดี่ยวเดี๋ยวเดียวดาย มิฉะนั้นมีความสำคัญเพิ่มขึ้นทุกวันจะต้องทำให้เกิดขึ้นภายในทีม

6. ด้านความผูกพัน (Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันที่สูงส่งผลให้เกิดความร่วมมือในองค์กรมีความจงรักภักดีสูง ถ้ามีความผูกพันต่ำพนักงานจะเกิดความเฉื่อยชาต่อเป้าหมายขององค์กร

Steers (1977: 365-366) ได้อธิบายถึงบรรยากาศองค์กร โดยได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรออกเป็น 9 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ถูกใช้เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ วิธีการเหล่านี้ถูกกำหนดโดยองค์กร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการลงโทษ (Reward Punishment Relationship) หมายถึง การให้รางวัลเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสามารถและระบบคุณธรรม มากกว่าที่จะพิจารณาถึงระบบอาวุโส หรือระบบอุปถัมภ์

3. การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง การตัดสินใจที่สำคัญจะถูกรวมศูนย์อยู่กับนักบริหารระดับสูง

4. การเน้นถึงความสำเร็จ (Achievement Emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรในองค์กรที่จะทำงานที่ดี และช่วยเหลือองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์

5. การเน้นฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง ระดับที่องค์กรพยายามจะสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร โดยให้การฝึกอบรมและการพัฒนาประสบการณ์แก่สมาชิกขององค์กร

6. ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security versus Risk) หมายถึง ระดับของแรงกดดันต่างๆ ภายในองค์กรที่สร้างความรู้สึกละอายใจต่อสมาชิกขององค์กร

7. การเปิดเผยและการพยายามปกป้องตนเอง (Openness versus Defensiveness) หมายถึง ระดับที่บุคลากรในองค์กรพยายามที่จะปิดบังความผิดพลาดของตนเอง โดยที่ไม่ยอมเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา

8. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) หมายถึง ความรู้สึกทั่วไปของบุคคลที่มีต่อองค์กรว่าเป็นสถานที่ที่เหมาะสมแก่การทำงาน

9. ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์กร (General Organizational Competence and Flexibility) หมายถึง ระดับที่องค์กรรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายขององค์กรคืออะไร และกำลังทำอะไร องค์กรมีความสามารถและยืดหยุ่นเพียงพอที่จะรู้ว่าปัญหาอะไรจะเกิดขึ้น และควรจะตอบสนองต่อปัญหาอย่างไร

DuBrin (1984: 411) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร เป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ความเป็นอิสระของบุคคล (Individual Autonomy) หมายถึง ระดับของพนักงานที่มีอิสระในการจัดการด้วยตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจ

2. ตำแหน่งตามโครงสร้าง (Position Structure) หมายถึง ระดับของการวางเป้าหมาย วิธีการ และงานจะเป็นตัวกำหนดในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน

3. เน้นรางวัล (Reward Orientation) หมายถึง ระดับของการให้รางวัล ผลตอบแทนและส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จโดยหัวหน้างาน องค์กรจะส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มผลผลิตและจ่ายค่าตอบแทนตามที่พวกเขาทำได้

4. ความเห็นใจ ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Consideration, Warmth and Support) หมายถึง ระดับของความต้องการการสนับสนุน และการให้กำลังใจจากสมาชิก หัวหน้างานในองค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน

5. ความก้าวหน้าและการพัฒนา (Progressiveness and Development) หมายถึง ระดับของเงื่อนไขในองค์กร จะรวมถึงการจัดการส่งเสริมพนักงานให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะ สนับสนุนให้เจริญเติบโต นำความคิดและวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้

6. ความเสี่ยง (Risk Taking) หมายถึง ระดับที่พนักงานรับรู้ว่าคุณเองมีอิสระที่จะได้รับประสบการณ์และนวัตกรรมใหม่ๆ ถึงแม้จะมีความเสี่ยงเกิดขึ้น โดยไม่ต้องกังวลกับค่าตอบแทน และการลงโทษที่เกิดขึ้นในองค์กร

7. การควบคุม (Control) หมายถึง ระดับของการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่เป็นทางการ องค์กรจะยึดกฎเกณฑ์สูง มีระบบการควบคุมต่างกับองค์กรที่มีการควบคุมต่ำให้พนักงานควบคุมตนเอง

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำบรรยากาศองค์กรมาเป็นหนึ่งตัวแปรอิสระ เพราะเห็นว่าบรรยากาศองค์กรน่าจะมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยอาศัยแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968: 45 - 68) ที่ได้พัฒนาแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์กรขึ้น โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ Revised of Improved Climate Questionnaire (Form B) ซึ่งได้กำหนดบรรยากาศองค์กรไว้ 9 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง ระดับที่องค์กรกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ให้แก่บุคลากรรวมทั้งวิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Emphasis on Individual Responsibility) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความเข้าใจทางด้านการท้าทายของงาน ความสำเร็จของ

งานหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ไม่จำเป็นต้องคอยตรวจสอบการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง เมื่อบุคลากรมีงานที่จะปฏิบัติ ก็จะดำเนินการด้วยความรู้สึกรับผิดชอบในงาน

3. ด้านความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง ความรู้สึกถึงมิตรภาพที่ดีภายในกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันเน้นที่ความสัมพันธ์อันดีในหมู่พนักงานด้วย

4. การสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ถึงความช่วยเหลือของหัวหน้างาน และพนักงานคนอื่นๆ ในกลุ่ม เน้นความร่วมมือสนับสนุนจากหัวหน้างานและลูกน้อง

5. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย (Reward and Punishment, Approval and Disapproval) หมายถึง การรับรู้ทางด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ภายในสถานการณ์ของการทำงาน โดยการจัดหารางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษนั้นย่อมจะเป็นสิ่ง กระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านความสำ เร็จและความผูกพันได้ และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของพนักงานได้

6. ด้านความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การต่อการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและบุคคลในองค์การ เน้นการแก้ปัญหามากกว่าการปล่อยปเล่เรื่อย ๆ หรือการไม่สนใจปัญหา

7. ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมาย ซึ่งกำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจนและคลุมเครือ มาตรฐานของการปฏิบัติงานเน้นการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ บุคคล ตลอดจนกลุ่ม

8. ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์การและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) หมายถึง การรับรู้ถึงการเป็นมิตร ความอบอุ่นและการสนับสนุนซึ่งกัน และกันของพนักงาน รวมทั้งความภาคภูมิใจของพนักงานในการปฏิบัติงานในองค์การ

9. ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย (Risk and Risk Taking) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารด้านการยอมรับความเสี่ยงภัย รวมทั้งการท้าทายในงานและองค์การโดยเน้นที่จะพิจารณาทางเลือกที่เสี่ยง เป็นการเสี่ยงที่จะช่วยให้ได้ทางเลือกที่ดีในการดำเนินงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในการทำงานนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารงานอีกประการหนึ่งหากความพึงพอใจเกิดขึ้นที่ใดแล้ว ที่นั้นจะเต็มไปด้วยความตั้งใจในการทำงาน การให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน และมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในระยะยาว จึงมีผู้ให้ความสนใจและได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายความหมายและมีความหมายที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอดังต่อไปนี้

Muschinsky (2003: 271) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่า เป็นระดับของความพึงพอใจของพนักงานที่เกิดจากงานของเขา

Greenberg and Baron (2000: 170) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่า เป็นทัศนคติในด้านบวกหรือในด้านลบของบุคคลที่มีต่องานของเขา

Robbins (2001: 21) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นความแตกต่างของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเมื่อเทียบกับสิ่งที่ผู้ปฏิบัติคาดหวัง

Schultz and Schultz (1998: 235) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่า เป็นความรู้สึทางบวกและทางลบที่มีต่องาน นอกจากนี้ยังหมายถึงทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานของเขา

Luthans (1992 อ้างใน สุรพล พยอมแย้ม, 2541) ได้ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคคลนั้นมีสภาวะอารมณ์ที่ดีหรือเป็นไปทางบวกด้วยการประเมินภาพรวมในระหว่างการทำงานหรือประสบการณ์ทั้งหมดของบุคคลนั้น โดยสรุปองค์ประกอบความพึงพอใจในงานดังกล่าวไว้ 3 ประการ คือ

1. อารมณ์ตอบสนองต่อสถานการณ์ทำงานนั้น
2. อารมณ์ตอบสนองต่อการเปรียบเทียบผลตอบแทนจริงจากการทำงานกับผลตอบแทนความคาดหวัง
3. อารมณ์ตอบสนองที่มีต่อลักษณะต่าง ๆ ของงานนั้น ได้แก่ ตัวงาน ค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้า หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

Miner (1992: 208) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ว่าเป็นความหมายเช่นเดียวกับทัศนคติในงาน (Job Attitudes) นั่นคือระดับของความรู้สึกทางบวกหรือลบที่บุคคลมีต่อเป้าหมาย เช่น สถานที่ สิ่งของ หรือบุคคลอื่น ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการเปรียบเทียบความไม่สอดคล้องกันระหว่างการตอบสนองในงานที่เป็นอยู่จริงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

Gilmer (1971 อ้างใน บุญมัน วงศ์สุนทรรัตน์, 2542) กล่าวว่า ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ผลของเจตคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งความพอใจนั้นได้แก่ รู้สึกว่ามีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่องและ รู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติ

Newstrom and Davis (1993 อ้างใน รัตติกรณ จงวิศาล, 2544) ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึงชุดของความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และอารมณ์ที่บุคคลมีต่องานของพวกเขา

McCormick and Tiffin (1974 อ้างใน พงษ์จันทร์ วรรณจิตร, 2534) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานจาก Smith และคณะว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกหรือการตอบสนองทาง ด้านความรู้สึกของคณงานเกี่ยวกับงานของเขา หรือสภาพแวดล้อมของงาน ในความหมายนี้ความพึงพอใจก็คือ ทัศนคติโดยเฉพาะอย่างยิ่งทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน หรือกิจกรรมที่เขาทำซึ่งเป็นผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมี

ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

สมยศ นาวิการ (2544: 75) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ผลตอบแทน มีบทบาทสำคัญเพราะจะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการ ยิ่งกว่านั้นผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ และแหล่งที่มาของการยกย่องอย่างหนึ่ง พนักงานมักจะมองผลตอบแทนว่า เป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมช่วยของพวกเขาต่อองค์กร
2. การเลื่อนตำแหน่ง มีผลกระทบต่อความพอใจงานปานกลาง การเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงขึ้นจะให้เป็นอิสระ ความท้าทาย
3. การบังคับบัญชา การบังคับบัญชาที่สร้างความพึงพอใจในงานจะมี 2 ลักษณะ คือการบังคับบัญชาที่มุ่งคน ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชา แบบที่สองการมีส่วนร่วม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่กระทบต่อพวกเขา
4. ลักษณะงาน งานที่มีความหลากหลายจะสร้างความพอใจได้สูงที่สุด ความหลากหลายน้อยเกินไป ทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่าย หลากหลายนมากเกินไปทำให้เกิดความรู้สึกดีดเครียดงานที่ให้เป็นอิสระสร้างความพึงพอใจสูง พนักงานต้องการควบคุมวิธีการทำงานของพวกเขาเอง การควบคุมโดยผู้บังคับบัญชาจะสร้างความไม่พอใจ เพราะว่ามันจะลดความเป็นมนุษย์ของพวกเขา
5. สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่ง ได้แก่ เสียง อุณหภูมิ แสงสว่าง เวลาการทำงาน พนักงานต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเขาต้องการความสบายทางร่างกาย

Weiten and Lloyd (2005: 377-380) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ 6 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงาน(Meaningfulness) เป็นงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย เมื่อบุคคลได้ทำงานที่มีคุณค่าย่อมรู้สึกประสบความสำเร็จในงาน

2. ความท้าทายและความหลากหลายในงาน(Challenge and Variety) บุคคลใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงาน ได้โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พัฒนาทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่อง และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

3. อิสระในการทำงาน (Autonomy) บุคคลมีอิสระในงาน สามารถตัดสินใจ มีส่วนร่วม และสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงงานของตนเองได้

4. มิตรภาพและการยอมรับ (Friendship and Recognition) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

5. ผลตอบแทนที่ดี (Good Pay)เปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับกับความคาดหวังในงาน หรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในระดับเดียวกัน

6. ความมั่นคง(Security) การให้ความสำคัญกับความมั่นคงขึ้นอยู่กับสถานะเศรษฐกิจของสังคมในขณะนั้น

Locke (1976, อ้างใน ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535: 144) ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีดังนี้

1. งาน (Work) เป็นงานที่บุคคลนั้นชอบทำให้มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีระดับความยาก ง่ายเหมาะสมกับคนทำ ปริมาณงานพอดีกับความสามารถและเวลา งานนั้นส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ

2. ค่าจ้าง (Pay) การจ่ายค่าแรงงานที่ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) จะต้องมีการพิจารณาที่ยุติธรรม และเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ (Recognition) จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
5. ผลประโยชน์ (Benefits) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญ สวัสดิการ
6. สภาพการทำงาน (Working Condition) รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
7. ผู้บังคับบัญชา (Leader) มีทักษะในการบริหารงาน สามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) ที่มีความสามารถสูง พร้อมจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและมีความเป็นมิตร
9. องค์กรและการจัดการ (Organization and Management) การที่องค์กรวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ

Harrel (1972, อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535: 145) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ใช้เป็นเครื่องมือชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมี 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ความรับผิดชอบ อายุในการทำงาน การศึกษา เชื้อชาติ ปัญญา บุคลิกภาพ เงินเดือน ความสนใจ เป็นต้น
2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลจากบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น
3. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (Factors Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร การนิเทศงาน เป็นต้น

Ghiselli and Brown (1965 อ้างใน อัญชลี นวลคล้าย, 2531: 32) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน มี 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสภาพสูง เป็นที่นับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สถานะทางสังคมและสภาพการทำงาน ต้องอยู่ในลักษณะที่ดีเหมาะสมแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน ถ้าได้รับตำแหน่งที่ดีหรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพอใจ
3. อายุ ช่วงอายุระหว่าง 25-34 ปี และ 45-54 ปี จะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าช่วงอายุอื่น
4. รายได้ ถ้าผู้ปฏิบัติงานพอใจ ก็จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานดีขึ้น ลดอัตราการลาออก และผลงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
5. การบังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญในการทำงานและการเพิ่มผลผลิต ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ดีกว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เขาประสบได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา จะเกิดความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำและก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

การวัดความพึงพอใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 154-156) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้สร้างแบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามนิยามที่วัดและตามจุดมุ่งหมายของการวัด ซึ่งมีหลายแบบดังนี้

1. การแบ่งการวัดเป็นลักษณะข้อความที่ถาม มี 2 แบบ คือ

1.1 แบบสำรวจพรรณัย (Descriptive Survey) เป็นแบบวัดที่เป็นคำถามและคำตอบให้เลือกตอบ โดยผู้ที่ตอบความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเอง ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลที่สามารถวิเคราะห์ด้วยเชิงปริมาณ

1.2 แบบสำรวจเชิงพรรณนา (Descriptive Survey) เป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบตอบด้วยคำพูด และข้อเขียนของตนเองเป็นแบบสัมภาษณ์ หรือคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบโดยอิสระข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ

2. แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งตามคุณลักษณะของงาน

2.1 แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปเป็นแบบวัดที่วัดความพึงพอใจของบุคคลที่มีความสุขอยู่กับงานโดยรวม

2.2 แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกชอบและความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานเฉพาะด้าน เช่น รายได้ ความมั่นคง มิตรภาพ สัมพันธภาพ ผู้บังคับบัญชาและความก้าวหน้า เป็นต้น

Schermerhorn, James H and Osborn RN (1982: 119) กล่าวถึงแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานมีความหลากหลายและมีการนำมาใช้เป็นเวลานาน แต่ที่ใช้กันเป็นที่นิยมอย่างแพร่หลาย มีแบบสอบถาม 2 แบบ คือ แบบสอบถามความพึงพอใจ Minnesota Satisfaction Questionnaire : MSQ และมาตรวัดความพึงพอใจในการทำงาน Job Descriptive Index : JDI ซึ่งผู้บริหารสามารถนำมาใช้ในการวัดความพึงพอใจในงานได้ โดยแบบสอบถามความพึงพอใจ Minnesota เป็นแบบที่บุคคลเลือกตอบในลักษณะมาตราประเมินค่า ตามแบบของลิเคิร์ท แบบสอบถามประกอบด้วย มาตรย่อย รวม 26 มาตร ได้แก่ ความพึงพอใจในผลตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในงานอาชีพ เพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับ เป็นต้น สำหรับมาตรวัดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Descriptive Index) เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านลักษณะงาน (Work Itself) จากการวิจัยพบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่ง Hackman และเพื่อนร่วมงาน (Hackman and Lawler, 1971 อ้างถึงใน Cranny, Smith and Stone, 1992 : 55-56) เสนอว่า ความพึงพอใจด้านลักษณะงานสามารถวัดได้จากคุณลักษณะหลัก ๆ ของงาน ได้แก่ ความอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ในการทำงาน (Skill Variety) การได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนถึงผลสำเร็จหรือจุดที่ต้องแก้ไข (Feedback) การระบุงาน (Task Identity) และความสำคัญของงาน (Task Significance)

2. ด้านการบังคับบัญชา (Supervision) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชานั้น เกิดขึ้นจากสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ปฏิบัติงานซึ่งขึ้นอยู่กับระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาของเขาในการปฏิบัติงาน และได้รับคุณค่าจากผลการปฏิบัติงาน และได้รับคุณค่าจากผลการปฏิบัติงานนั้น

3. ด้านเพื่อนร่วมงาน (Coworkers) บุคคลในองค์กรต่างก็ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นในทางที่เป็นมิตรที่ดีต่อกัน มีความอบอุ่น และมีการร่วมมือกันอย่างสม่ำเสมอ กล่าวคือ บุคคลต้องการการสนับสนุนทางสังคม เมื่อเขาได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการก็จะเกิดความพึงพอใจ

4. ด้านค่าจ้างหรือรายได้ (Pay) เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ รายได้ยังเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลยกย่องในตนเอง เนื่องจากรายได้หรือค่าจ้างนั้นจะทำให้เขามีโอกาสได้รับสิ่งที่เขาต้องการตามมา

5. ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่รับรู้ว่ามีโอกาสน้อยที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ก็จะทำให้เขามีทัศนคติในทางลบต่องานและองค์การของเขา

มาตรวัดความพึงพอใจในการทำงาน (JDI) ถูกออกแบบเพื่อให้วัดความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้าง และงานของพวกเขา เพราะแบบสอบถามนี้สามารถนำมาใช้ให้คะแนนง่าย ในการอ่านและการแปลผล การศึกษาวิจัยที่ผ่านมากกว่า 40 ปี นั้นได้นำแบบสอบถามนี้มาใช้ในการวัดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแพร่หลาย ในปี 1960 Smith, Kendall and Hulin ได้พัฒนามาตรวัดความพึงพอใจในการทำงาน (JDI) เพื่อให้สามารถใช้ในการวิจัยในองค์การภาคการศึกษาต่างๆ ขึ้น และได้จัดตั้งกลุ่มงานวิจัยเพื่อปรับปรุงแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่ง Smith เป็นผู้นำกลุ่มนักวิจัย เพื่อร่วมกันพัฒนาแบบสอบถามนี้ ให้มีคู่มือการใช้มาตรวัดความพึงพอใจในการทำงาน ได้เผยแพร่แบบสอบถามมาตรวัดความพึงพอใจการทำงานนี้ ในปี 1969 มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้วัดความพึงพอใจในการทำงาน และการลาออกจากงาน

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำความพึงพอใจในงานมาเป็นตัวแปรอิสระอีกตัวแปรหนึ่ง ทั้งนี้เพราะเห็นว่า ความพึงพอใจในงานน่าจะมีผลกระทบต่อความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรเช่นกัน โดยใช้แนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในการวัดความพึงพอใจในงานของ Smith, Kendall and Hulin มาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยจำแนกองค์ประกอบความพึงพอใจในงานเฉพาะ 5 ด้าน คือ

1. ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อลักษณะงานที่ตนได้รับมอบหมาย วัตถุประสงค์จากความสามารถในการทำงาน ความหลากหลายของทักษะที่ต้องใช้ในการทำงาน งานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนถึงผลสำเร็จหรือจุดที่ต้องแก้ไข

2. ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่พนักงานมีต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับความมากน้อยที่พนักงานรับรู้ถึงการช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาทั้งในด้านการงาน และส่วนตัว รวมถึงการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเป็นธรรมและเหมาะสม

3. ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในทางที่เป็นมิตรที่ดีต่อกัน มีความอบอุ่น มีการให้ความช่วยเหลือกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

4. ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ

5. ความพึงพอใจในงานด้านรายได้ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่เขาได้รับ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กรทุกองค์การเนื่องจากถ้าพนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันกับองค์กรแล้วจะส่งผลให้เกิดการร่วมมือร่วมใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร จากแนวคิดที่หลากหลายของนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาถึงแนวคิดและให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ดังนี้

Eisenberger (1990: 52) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติ ที่แสดงถึงความรู้สึก ร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อหนุน สนับสนุนขององค์กรกับผลที่ตามมา คือ ความอดสาหัสของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเท ทำงานเพื่อองค์กร

Mathieu (1991: 127) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงาน ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงานมากยิ่งขึ้น

Becker (1994 อ้างใน ชวนชม, 2540: 14) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น สภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้น (องค์กร) และสิ่งที่ลงทุน เรียกว่า Side-Bet เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงานเป็นต้น ในที่สุดบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความ เข้มข้น และคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

Gibson (1991: 738) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียว ความ เต็มใจและสมัครใจ รวมถึงความจงรักภักดีความซื่อสัตย์ของพนักงานที่มีต่อบริษัท

Wagner and Hollenbeck (1995: 214) ให้ความหมายของความผูกพัน คือ ความรู้สึกเป็น หนึ่งเดียวของพนักงานกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อประโยชน์ขององค์กรและ ยังคงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

Steers (1977: 46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นและเต็มใจที่จะ อุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร

Mowday *et al.* (1982: 27) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่ มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดัน ให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดี ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่นโดยความรู้สึกที่ ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์และบุคคลที่มีความผูกพันจะ มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

Mash and Hannari (1977 อ้างใน โสภา ทรัพย์มากอุดม, 2533: 12-13) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงานที่ตนทำ งานอยู่ รวมถึงต้องมีการประเมินผลในทางบวกต่อองค์กรและยอมรับเป้าหมายขององค์กรด้วย

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533: 14) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความผูกพัน และความซื่อสัตย์ต่อองค์กรในแง่ของการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรนั้นไว้

สุวรรณนิ คณานุวัฒน์ (2536: 25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทศนคติที่แสดงออกถึงการที่พนักงานหรือสมาชิกในองค์กรมีความเต็มอกเต็มใจ ที่จะเสียสละความสุขบางอย่างของตนเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

Salancik (1977 อ้างใน พร้อมพรรณ ปัทมกิจกุล, 2541: 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะซึ่งบุคคลได้เกิดความผูกพันขึ้นจากการกระทำของตนเอง และโดยผ่านการกระทำเหล่านี้ก่อให้เกิดความเชื่อถือในการคงไว้ซึ่งกิจกรรมที่ตนทำ และการมีส่วนเกี่ยวข้องที่ตนมีอยู่

Luthans (1998 อ้างใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542: 47) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จและความรุ่งเรือง

สราวุธ ปฎิมาประกร (2541: 62) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ตามทัศนะของ Porter และ Smith ว่า เป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กรจะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายอย่างจริงจังในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

Sheldon (1971 อ้างใน วิศิษฐ์ศักดิ์ เสวตนันท์, 2543: 9) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ทำให้บุคคลนั้นๆ เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเกิดความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

กฤษกร ดวงสว่าง (2540: 29) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่บุคคลเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งต่างๆ ที่ดีให้กับองค์กร เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและของบุคคลได้รับในสิ่งที่ต้องการเหมือนกัน และเชื่อว่าบุคคลจะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองจากองค์กร หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร

จากการที่นักวิชาการให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งพนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์กร มีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1991:79) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เห็นว่าเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสอดคล้อง หรือเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายและค่านิยมของตน ส่งผลให้พนักงานเกิดการยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาและสิ่งต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้นจึงต้องการปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ต่อไป โดยไม่คิดที่จะลาออกไปประกอบอาชีพอื่นหรือไปทำงานที่อื่น

Allen and Meyer (1991 อ้างใน อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529: 35-36) ได้สรุปแนวความคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 แนวคือ

1. แนวความคิดด้านทัศนคติ แนวคิดนี้จะมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป ทฤษฎีที่เป็นแนวคิดนี้คือทฤษฎี Side Bet ของ Howart S, Becker ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้อง

มีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สรุปแนวคิดทั้ง 3 แนวคือความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยถอยลงไปเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดทั้ง 3 แนว ต่างกันตรงที่ว่าแนวความคิดแรกมองว่า คนที่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหน เป็นเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แนวความคิดที่สองมองว่า คนต้องอยู่กับองค์กรเพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ไม่เช่นนั้น เขาจะสูญเสียผลประโยชน์หลายๆ อย่างที่เขาควรได้จากการลงทุนไป แนวความคิดที่สามมองว่า คนผูกพันต่อองค์กรเพราะเขาคิดว่าเขาควรจะต้องอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องและเหมาะสมทางสังคม

Meyer *et al.* (1991 อ้างใน Greenberg and Baron, 2000: 175) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) เป็นความต้องการอย่างแรงกล้า ที่จะทำงานเพื่อองค์กร โดยคำนึงถึงต้นทุนเป็นหลัก (เนื่องจากเขาหรือเธอไม่สามารถไปทำที่อื่นได้)

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อองค์กร โดยรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร (เนื่องจากมีเป้าหมายเดียวกัน และพร้อมที่จะทำตาม)

George and Jones (1999: 96) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่สามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวทางคือ

1. Affective Commitment หมายถึงเป็นความรู้สึกที่ดีของพนักงานในการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นๆ มีความเชื่อและมีเป้าหมายตรงกันกับองค์กร และพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2. Continuance Commitment หมายถึงเป็นความรู้สึกของพนักงานที่ต้องการจะทำงานให้กับองค์กร เพราะคิดในเรื่องความคุ้มค่าในการลงทุนที่จะทำในองค์กรนั้นเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ

วิฑูรย์ สิมะโชติ (2539: 17) ได้แบ่งแยกความผูกพันออกเป็น 2 แบบ คือ ความผูกพันทางทัศนคติ และความผูกพันทางพฤติกรรม

1. ความผูกพันทางทัศนคติ คือ การที่คนๆ หนึ่งจะแสดงตนและมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรใดๆ ซึ่งมี 3 ลักษณะ คือ มีความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร มีเจตนาที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรนั้น

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม มีความเกี่ยวข้องกันค่อนข้างมากกับความผูกพันทางทัศนคติและให้ผลคล้ายๆ กันแต่ก็มีความแตกต่างในบางประเด็น คนเราอาจมีความผูกพันต่องานมากขึ้นเพียงเพื่อจะตอบสนองต่อการตัดสินใจรับตำแหน่งนั้นๆ ความผูกพันในเชิงพฤติกรรมและการเปลี่ยนงานที่น้อยลงจะมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อกัน แต่จะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพและปริมาณของงานค่อนข้างน้อย ในบางครั้งความผูกพันทางพฤติกรรมจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าสาเหตุอื่นๆ

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 36-38) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร หรือที่เรียกว่า Antecedents of Organizational Commitment อาจจะแบ่งออกได้เป็น 4 พวกใหญ่ๆ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพในการทำงาน (ถาวรหรือชั่วคราว) ระดับการศึกษา

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในหน้าที่ หรือ บทบาทในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์การ ความสำคัญของหน้าที่งานของตน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ สมาชิกในองค์การได้ร่วมในการตัดสินใจ

4. ประสพการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์การ การตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์การหรือการที่องค์การให้ความสำคัญต่อสมาชิก ความคาดหวัง ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกที่ตนเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม

Cherrington (1995: 5) กล่าวว่าสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง แบ่งเป็น 4 กลุ่มใหญ่ๆ ได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พนักงานที่มีอายุมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่าและมีค่านิยมในงานมากกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า และในกลุ่มพนักงานผู้หญิงก็มีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานผู้ชาย พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง

2. ลักษณะของบทบาทที่เกี่ยวข้อง พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญมีความขัดแย้งในบทบาทและความไม่ชัดเจนในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

3. ลักษณะของโครงสร้างองค์การที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจก็จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

4. ประสพการณ์ในงาน พนักงานที่มีประสพการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทัศนคติของกลุ่มค่านิยมในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่างค์การได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่างค์การสามารถไว้วางใจได้ การรู้สึกว่างค์การสำคัญต่อองค์การ พนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

Hrebiniak and Alutto (1972 อ้างใน จีราวรรณ หาดทรายทอง, 2539: 13) พบว่าตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ดีที่สุด คือ

1. ความพึงพอใจในบทบาท

2. ระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานในองค์กร

3. ความไม่พึงพอใจอันเนื่องมาจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

วรณัฐ ทองไพบูลย์ (2543: 29) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร จะแสดงออกในลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อองค์กร
3. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน

สำหรับงานวิจัยที่ใช้ในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ Steers เป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากเห็นว่าลักษณะการแสดงออกของการมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามทฤษฎีของ Steers มีความสอดคล้องและครอบคลุมจุดมุ่งหมายในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งลักษณะการแสดงออกดังกล่าว มี 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เห็นว่าเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสอดคล้อง หรือเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายและค่านิยมของตน ส่งผลให้พนักงานเกิดการยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาและสิ่งต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้นจึง

ต้องการปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ต่อไป โดยไม่คิดที่จะลาออกไปประกอบอาชีพอื่น หรือไปทำงานที่อื่น

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร จากผลงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และศึกษาเปรียบเทียบผลการศึกษาวิจัย ดังนี้

ผลงานวิจัยภายในประเทศ

สายพิน สยคำ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกร โรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกร โรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ เภสัชกรที่ปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลศูนย์ 6 แห่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 118 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยงตรงได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด สถิติพิชเชอร์เอ็กแซ็ค ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ระดับบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายมิติแล้วพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์กร มิติความรับผิดชอบ มิติการให้รางวัล มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง ส่วนมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมิติความเสี่ยงอยู่ในระดับสูง ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร รายได้ ภูมิฐานะ ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกร โรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านบรรยากาศมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกร โรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำหรับปัจจัยด้านบรรยากาศที่สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ มิติความอบอุ่น มิติ

ความเสี่ยง และมีมติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สามารถทำนายผลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 44.3

สมชาญ พินคันเงิน (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 16 สถานี รวมประชากรหรืออัตรากำลังพลที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 1,101 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows หาค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนแปลผลได้ในระดับดี สามารถอธิบายลักษณะบรรยากาศองค์การได้ว่าเป็นบรรยากาศแบบมุ่งใช้อำนาจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนแปลผลได้ในระดับค่อนข้างสูง และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน โดยองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบส่วนบุคคล ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนั้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน

ศิริลักษณ์เบญญา มาแสวง (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงาน และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 336 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้มี 2 ชนิด คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 9 ด้าน ๆ ละ 10 ข้อ รวม 90 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{XY}) ตั้งแต่ .20 ถึง .83 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .98 และแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 10 ด้าน ๆ ละ 10 ข้อ รวม 100 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{XY}) ตั้งแต่ .31 ถึง .90 ค่าความเชื่อมั่นทั้ง

ฉบับ เท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์ พหุคูณ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1) พนักงานส่วนตำบลมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร และรองลงมา ได้แก่ ด้านความขัดแย้ง 2) พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 อันดับแรก คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านสถานที่ทำงานและการดำเนินงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย 3) ปัจจัยบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สูงสุดเรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านความ อ่อนนุ่มกับความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชาและการนิเทศ ปัจจัยด้านการให้รางวัล กับความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชาและการนิเทศ ปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์การกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชาและการนิเทศ ตามลำดับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่ำสุดกับความพึงพอใจในการทำงาน 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านมาตรฐานงานกับความพึงพอใจใน การทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านมาตรฐานงานกับความพึงพอใจในการทำงานด้าน ลักษณะทางสังคม และปัจจัยด้านมาตรฐานงาน กับความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าจ้าง/ผลตอบแทน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรเกณฑ์ มีความสัมพันธ์กันทั้งทางบวกและทางลบ คือ r มีค่า ตั้งแต่ .199 ถึง .983 5) ตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ส่วนตำบล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศด้านความอ่อนนุ่ม (X5) ด้าน มาตรฐานงาน (X7) และด้านความรับผิดชอบ (X2) โดยมีค่าในการพยากรณ์ปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ 19.6 ซึ่งสามารถนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = 293.962 + 2.195 X5 - 1.026 X7 + 1.248 X2$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z = .391 X5 - .177 X7 + .189 X2$$

โดยสรุป ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสำคัญของการเสริมสร้างบรรยากาศใน การทำงานภายในองค์กร เพื่อเป็นปัจจัยเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นเกิดความรักและ ผูกพันกับองค์กร เกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้หน่วยงาน หรือองค์การมีผลการดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

อาภาพร ทศนแสงสุรย์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศ องค์การในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ใน

วิสาหกิจขนาดย่อม ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตพลาสติก โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย เพื่อศึกษา ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก ระดับความผูกพันต่อองค์การ ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานในวิสาหกิจขนาดย่อมประเภท อุตสาหกรรมการผลิตพลาสติก ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร รวมไปถึงการศึกษาเพื่อทราบ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์การ และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการศึกษาเพื่อสร้างสมการทำนายพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ จากการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์การ ใน วิสาหกิจขนาดย่อม ประเภทอุตสาหกรรมผลิตพลาสติก ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานในองค์การวิสาหกิจขนาดย่อมประเภทอุตสาหกรรมการผลิตพลาสติก ในจังหวัด กรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศ องค์การในเชิงบวก แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ และแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ที่ 0.931 , 0.819 และ 0.913 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการความถดถอยพหุคูณแบบขั้น โดย ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก และความผูกพันต่อ องค์การอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง 2) การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ ความอบอุ่น ความสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงาน การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความเลื่อมใส มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ 3) การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การในทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมของตนเอง พฤติกรรมต่อกลุ่ม พฤติกรรมของ องค์การ และพฤติกรรมต่อสังคม 4) ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันต่อ องค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัด ฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 5) การรับรู้บรรยากาศ องค์การในเชิงบวก สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 18.8

สิมาภา จันทรหอมกุล (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสาร บรณทการบก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในชีวิต และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานและความพึง พพอใจในชีวิต และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในงานโดยใช้การรับรู้บรรยากาศ

เป็นตัวแปรพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรของกรมสารบรรณทหารบก จำนวน 224 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า 1) บุคลากรกรมสารบรรณทหารบก มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรกรมสารบรรณทหารบก มีความผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) บุคลากรกรมสารบรรณทหารบก มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 4) การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .310 5) การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .453 6) ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .338 7) ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในงาน คือ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การมีส่วนร่วมโดยมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 14

ทิพย์สุดา เมธิพลกุล (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การ การประเมินสุขภาพตนเอง และความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านระบบประสาทของรัฐแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ การประเมินสุขภาพตนเองทั้งโดยรวมและในแต่ละด้าน กับความตั้งใจลาออกและสร้างสมการพยากรณ์การประเมินสุขภาพตนเอง และความตั้งใจลาออก โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเฉพาะทางด้านระบบประสาทของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 135 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ การประเมินสุขภาพตนเอง และความตั้งใจลาออก ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .927 , .949 , และ .935 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสร้างสมการทำนายโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศองค์การ การประเมินสุขภาพตนเอง ความตั้งใจลาออกในระดับปานกลาง แต่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงานในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุการทำงาน และระดับเงินเดือน มีผลต่อความตั้งใจลาออก โดยพยาบาลที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จะมีความตั้งใจลาออกสูงกว่าพยาบาลที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป และพยาบาลที่มีระดับเงินเดือน 10,001

บาทขึ้นไป 3) การรับรู้บรรยากาศองค์การทุกด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก 4) การประเมินสุขภาพตนเองทุกด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก 5) ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้น พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาและด้านโครงสร้างขององค์การ สามารถร่วมกันทำนายการประเมินสุขภาพตนเองได้ร้อยละ 22.3 และพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจ อายุการทำงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงาน สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออกได้ร้อยละ 38.1

บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของลักษณะขององค์การ นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ ลักษณะขององค์การ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจำนวน 316 คน แบ่งเป็นสายวิชาการ 140 คน และสายสนับสนุนวิชาการ 176 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสำหรับให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลองทั้ง 6 แบบจำลอง ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงชั้น (Hierarchical regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารโดยรวม ด้านการวิจัยโดยรวม ด้านการผลิตบัณฑิตโดยรวม ด้านการบริการวิชาการแก่สังคมโดยรวม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก่ โครงสร้างองค์การ และสภาพการใช้เทคโนโลยีองค์การ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก่ กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำองค์การ และโครงสร้างองค์การ 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก่ กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำองค์การและวัฒนธรรมองค์การ 5) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก่

แรงจูงใจในการทำงาน โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ 6) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ 7) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายองค์การ การจัดหาและการใช้ทรัพยากร และภาวะผู้นำองค์การ

รมิดา เสนโศพิศ (2550) ได้ทำการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลในการทำงาน 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากร และประสิทธิผลในการทำงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา จำนวน 186 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน F-test และการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ตัวแปรด้านอายุ และสังกัด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .03 , .004 และ .01 ตามลำดับ 3) ประสิทธิผลในการทำงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ตัวแปรด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และการบรรจุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .000 , .000 และ .03 ตามลำดับ การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .000

สิริน ใจหาญ (2550) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในการทำงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจการทำงาน 3) เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในองค์การแห่งหนึ่ง จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง

สถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานและการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของหัวหน้างานระดับต้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความยุติธรรมในองค์การรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แยกตามองค์ประกอบ พบว่า ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน ผลตอบแทนขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยนบรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริรัตน์ เมืองสง (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท สเวนเซ่นส์ (ไทย) จำกัด โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท สเวนเซ่นส์ (ไทย) จำกัด 2) ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท สเวนเซ่นส์ (ไทย) จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และ3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท สเวนเซ่นส์ (ไทย) จำกัด จำนวน 174 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test F-test (One way ANOVA) ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยวิธีของเพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานบริษัทสเวนเซ่นส์ (ไทย) จำกัด มีการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีระดับรายได้ และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 4) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

มลิวัลย์ นันท์ (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ณ อากาศยานกรุงเทพ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ ศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ หลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ศึกษาผลของปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ และศึกษาตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานจำนวน 300 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งได้รับคือจำนวน 290 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.67 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยค่า t-test และ One way ANOVA รวมทั้งวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได โดยกำหนดค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานทำอากาศยานกรุงเทพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางที่ดีระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก 2) พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน และรายได้ รวมทั้งการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางที่ดีและความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ การตัดสินใจในองค์การ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพได้ โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ร้อยละ 57.9 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้มากที่สุด คือ ความพึงพอใจในงานโดยรวม

นงลักษณ์ นิมปี (2547) ทำได้การวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ และระดับความพึงพอใจในการทำงาน ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้

บรรยากาศองค์การ เปรียบกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรใน สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการ และ พนักงาน จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า F-test และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรใน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บรรยากาศองค์การไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อการทำงาน สำหรับความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลางแต่มีแนวโน้มความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำในระดับสูง และ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รัตนา บรรยงคพันธ์ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1)ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ระดับความพึงพอใจในการทำงาน 2) เปรียบเทียบ การรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ตามปัจจัยด้านส่วนบุคคล 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึง พพอใจในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ ระดับ 2 – รองผู้อำนวยการฝ่าย จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ความ แปรปรวน(ANOVA) t-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจใน การทำงานในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และ ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05

กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของ

พนักงานแตกต่างกัน และพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จิรประภา สุตสาคร (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระดับชั้นทางราชการ บรรยาการสององค์กร ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งภายในองค์กร ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ธีระ พรหมน้อย (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้บรรยาการสององค์กรและความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้บรรยาการสององค์กรของพนักงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงาน 2) ศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับการรับรู้บรรยาการสององค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้บรรยาการสององค์กรกับระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ประกอบด้วย พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก จำนวน 388 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่าที่เกี่ยวกับการวัดระดับการรับรู้บรรยาการสององค์กร และความพึงพอใจในงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's test) หรือ แทมเฮน (Tamhane's test) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for WINDOWS ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีการรับรู้บรรยาการสององค์กรอยู่ในระดับปานกลางและความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและระดับตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้บรรยาการสององค์กร ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยาการสององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) พนักงานที่มีอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีรับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 4) การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรรณช ทองไพบูลย์ (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทนิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด และเพื่อศึกษาความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การตามปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทนิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 166 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม (t-test) และทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) สำหรับตัวแปรตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทนิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้บรรยากาศองค์การภาพรวมในระดับปานกลาง แต่การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอยู่ในระดับมาก คือ การรับรู้ในด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ส่วนความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางในทุก ๆ ด้าน สำหรับปัจจัยที่มีผลทำให้การรับรู้บรรยากาศขององค์การแตกต่างกัน คือ อัตราเงินเดือน หน่วยงานที่สังกัด ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทนิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การคือ ระยะเวลาในการทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

นุชกร จันทรแปลง (2542) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทชีว-เนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นแตกต่างกัน พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม และด้านความอบอุ่นแตกต่างกัน อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม ด้านโครงสร้างองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยง ด้านความอบอุ่น ด้านความขัดแย้ง และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การรับรู้บรรยากาศองค์การทั้ง 9 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจ

ในงาน การรับรู้บรรยากาศ 3 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และ ความเสี่ยง มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ

ชนิษฐา กุลกฤษฎา (2539) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลศูนย์โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อแยกตามขนาดของโรงพยาบาลพบว่า บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลศูนย์ขนาด 650,800 และ 1,000 เตียง มีคะแนนอยู่ในระดับดีทั้งหมด และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านกระบวนการที่ใช้ในองค์การ และด้านพฤติกรรมของผู้ร่วมงานอยู่ในระดับดี ส่วนพฤติกรรมผู้นำพบว่า บรรยากาศอยู่ในระดับปานกลาง 2) ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก เมื่อแยกตามขนาดของโรงพยาบาลพบว่า ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลขนาด 650 800 และ 1,000 เตียงอยู่ในระดับพึงพอใจมากทั้งหมด และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน อำนาจในการบริหารงาน และการมีสายสัมพันธ์มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ พึงพอใจมากเช่นกัน

ลักษณะาดิ ไชยีน (2537) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป และศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงาน 193 คน และหัวหน้างาน 48 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS-x ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน 2) บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน 3) บรรยากาศองค์การ 5 ด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานตามลำดับคือ ด้านรางวัลตอบแทน การติดต่อสื่อสาร โครงสร้างของงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการฝึกอบรม 4) บรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน 5) บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพียงด้านเดียวที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

วุฒินนท์ วัฒนศิลป์ (2533) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การกับความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับความ

พอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท 2) ศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท และ 4) ศึกษาเปรียบเทียบระดับความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทในระดับอำเภอและตำบล กลุ่มตัวอย่างได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท ในเขตการศึกษา 10 จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน คือ ส่วนแรกเกี่ยวกับภูมิหลังของครู ส่วนที่สองเป็นแบบวัดความพอใจในงาน และส่วนที่สาม เป็นแบบวัดบรรยากาศองค์การ ผลการศึกษาพบว่า 1) ความพอใจในงานของข้าราชการครูโดยทั่วไปมีความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาโดยแยกมิติในกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มมีแนวโน้มเหมือนกัน คือ มิติด้านลักษณะงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และมิติด้านค่าตอบแทนมีค่าต่ำสุด 2) ด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การ ข้าราชการครูมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งทุกมิติของบรรยากาศองค์การในกลุ่มตัวอย่าง คะแนนเฉลี่ยเฉลี่ยจะมีการกระจายอยู่ในช่วง 3.06 - 3.61 3) ตัวแปรภูมิหลังของครูที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และภูมิลำเนา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทระดับอำเภอและตำบลอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

ผลงานวิจัยต่างประเทศ

Friedlander and Margulis (1969 อ้างใน สมชาญ พินันเงิน, 2551: 37) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพอใจในงาน ซึ่งศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานจากการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การของคนทำงานอยู่ ซึ่งผลการศึกษารูปว่า 1) บรรยากาศองค์การเป็นตัวกำหนดที่สำคัญของความพึงพอใจในงาน 2) บรรยากาศจะมีอิทธิพลกับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่าความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าและการมีส่วนร่วมในงาน 3) ความพึงพอใจสูงสุดในด้านต่าง ๆ ของงาน ต้องการองค์ประกอบของบรรยากาศในด้านที่แตกต่างกันออกไป

Srivastara *et al.* (1977 อ้างใน ปรียาพร, 2535: 134) ได้รวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจกว่า 2000 เรื่อง และได้ข้อสรุปจากผลงานวิจัยความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ประการ คือ

1. แรงจูงใจภายในที่มีต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนงานและการขาดงาน
2. ความอิสระของงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน
3. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่อาจสัมพันธ์ได้ทั้งทางบวกและทางลบกับการปฏิบัติงาน
4. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน
5. บรรยากาศขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุน การติดต่อประสานสัมพันธ์กันอย่างเปิดเผย การมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

Evans (1998) ได้ทำ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานของประธานวิทยาลัยชุมชน โดยการวัดบรรยากาศและความพึงพอใจในงานภายใต้การควบคุมตัวแปรด้านเพศ เชื้อชาติ ประเภทของวิทยาลัยชุมชน และประสบการณ์ในการทำงานของประธานวิทยาลัย บรรยากาศองค์การทำการศึกษาในด้าน การสื่อสารภายใน โครงสร้างองค์การ บรรยากาศทางการเมือง โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง และด้านความสัมพันธ์ของบุคคล ส่วนความพึงพอใจในงานทำ การศึกษาในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อำนาจ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือน สวัสดิการ และด้านประสิทธิภาพของวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การด้านการสื่อสารภายใน ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Kumara and Amanda (1989) ได้ศึกษาบรรยากาศในการทำงานและความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมของชาวญี่ปุ่น พบว่าการให้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะมีผลต่อการเพิ่มความพึงพอใจในงานกับพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่มีระดับความรู้เกี่ยวกับงานต่ำ

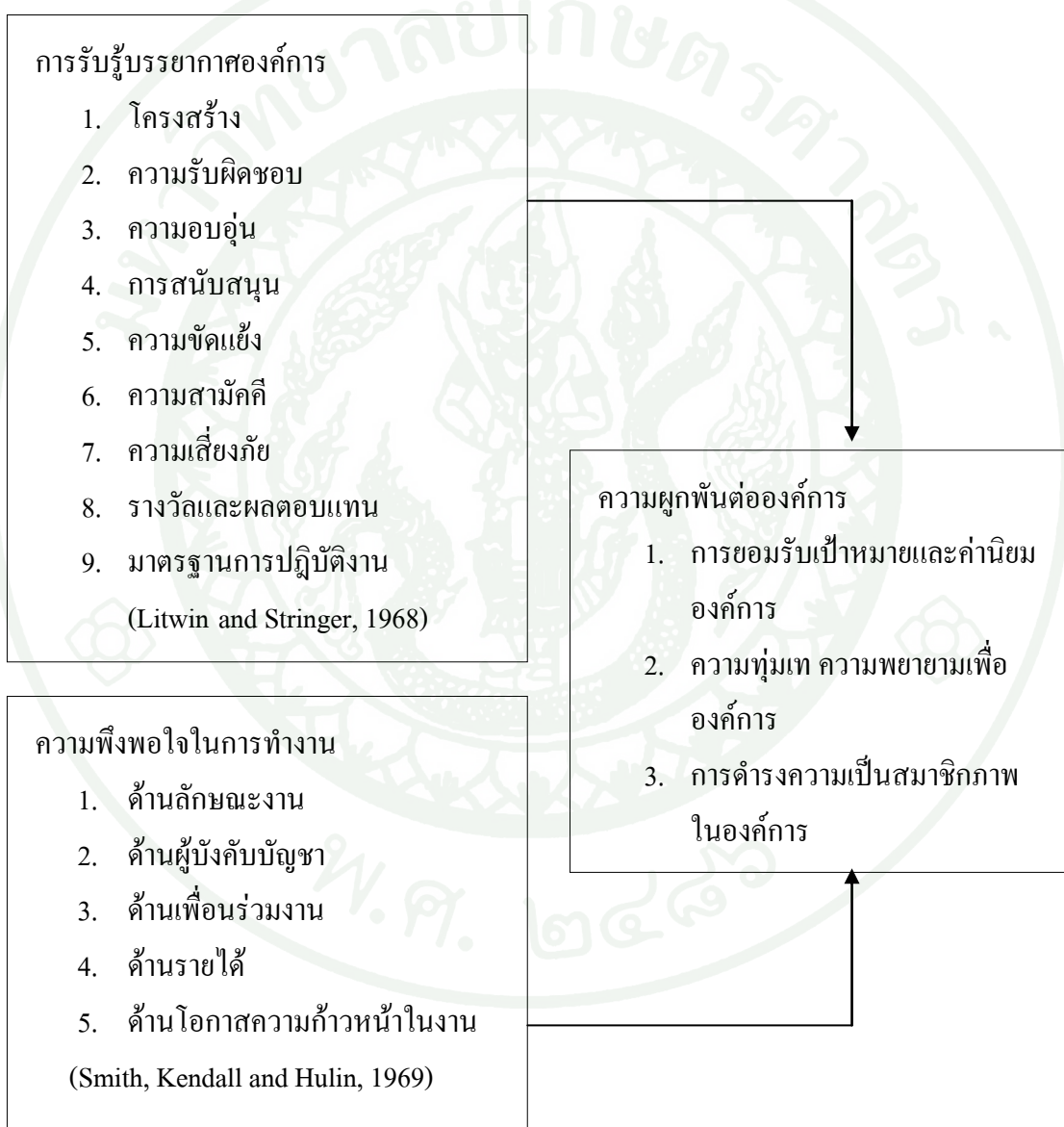
Nijhof, Jong and Beukhof (1998 อ้างใน ลดาวัลย์ ราชธนบุริบาล, 2544: 46) ได้ศึกษาเรื่องการค้นหาความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรในการเปลี่ยนแปลงองค์การ พบว่าองค์การที่มีความยึดมั่นผูกพันนั้นมีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การ และมีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างลักษณะความยึดมั่นผูกพันขององค์การกับประสิทธิผลขององค์การ ความยึดมั่นผูกพันที่เข้มแข็งเป็นความต่อเนื่องกับรูปแบบการบริหารที่เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ในองค์การ ผลการวิจัยไม่พบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพัน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำระหว่างการสนับสนุนของสังคม (Social Supports) กับความยึดมั่นผูกพัน และมีความสัมพันธ์ด้านผู้ร่วมงานกับความยึดมั่นผูกพัน ($r = 0.64$, $p < 0.05$) มีความสัมพันธ์ด้านความน่าสนใจของงานกับความยึดมั่นผูกพัน ($r = 0.40$, $p < 0.05$) มีความสัมพันธ์ด้านความอิสระในการตัดสินใจกับความยึดมั่นผูกพัน ($r = 0.23$, $p < 0.05$) มีความสัมพันธ์ด้านผลย้อนกลับของงานกับความยึดมั่นผูกพัน ($r = 0.29$, $p < 0.05$) มีความสัมพันธ์ด้านความเครียดจากการทำงานกับความยึดมั่นผูกพัน ($r = 0.33$, $p < 0.05$) ปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพัน มีความสัมพันธ์ด้านภาวะผู้นำกับความยึดมั่นผูกพัน ($r = 0.53$, $p < 0.05$) มีความสัมพันธ์ด้านขนาดบุคลากรในหน่วยงานกับความมั่นคงผูกพัน ($r = 0.14$, $p < 0.05$) ไม่พบความสัมพันธ์ด้านเงินเดือนกับความยึดมั่นผูกพัน

DeMichele (1999) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานของผู้ประสานงานในวิทยาลัยระดับกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Monia L. Castro and Nico Martins (2010) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงาน ของพนักงานในองค์การสารสนเทศและเทคโนโลยีแห่งแอฟริกาใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงาน และการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานมีผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้มีจำนวน 696 คน จากประชากรทั้งหมด 1453 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า จากตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การ มีเพียง 9 ตัวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ อยู่ที่ ($r = 0.813$, $p < 0.01$)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ซึ่งสามารถนำมาเขียนเป็นกรอบการวิจัยได้ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

สมมติฐานงานวิจัย

1. พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกันมีระดับความผูกพันแตกต่างกัน
2. พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
3. การรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังได้

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังในครั้งนี้เป็น
วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีขั้นตอนในการ
ดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานประจำในนิคมอุตสาหกรรม
แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีจำนวนทั้งสิ้น 60,012 คน 146 บริษัท ดังแสดง
ในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนสถานประกอบการจำแนกตามประเภทกิจการและจำนวนลูกจ้างในนิคม
อุตสาหกรรมแหลมฉบังพ.ศ. 2556

ประเภทกิจการ	จำนวนสถานประกอบการ(แห่ง)	จำนวนลูกจ้าง(คน)
การผลิตอาหาร เครื่องดื่มและยาสูบ	3	>200
การผลิตสิ่งทอ เครื่องแต่งกาย เครื่อง	4	>200
ประดับ ผลิตภัณฑ์จากหนังสัตว์		
การทำป่าไม้ การแปรรูปไม้ การผลิต	5	50-100
ผลิตภัณฑ์จากไม้		
การผลิตกระดาษ ผลิตภัณฑ์จากการค้าขาย	1	100-200
และการพิมพ์ต่าง ๆ		
การผลิตเคมีภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมัน	3	50-100
การผลิตเคมีภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมัน	13	100-200
ปิโตรเลียม ก๊าซ ยาง พลาสติก		
การผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	2	50-100

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ประเภทกิจการ	จำนวนสถานประกอบการ(แห่ง)	จำนวนลูกจ้าง(คน)
การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	1	>200
การผลิตผลิตภัณฑ์จากโลหะ การผลิต เครื่องจักร และอุปกรณ์	22	>200
การผลิตผลิตภัณฑ์จากโลหะ การผลิต เครื่องจักร และอุปกรณ์	10	100-200
การผลิต การประกอบ และซ่อมยาน พาหนะและอุปกรณ์	13	>200
การขนส่ง การคมนาคม คลังสินค้า	1	100-200
การผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ อะไหล่รถยนต์	4	50-100
การผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ อะไหล่รถยนต์	18	100-200
การผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ อะไหล่รถยนต์	46	>200
รวม	146	60,012

ที่มา: สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง (2556)

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ไม่สามารถศึกษาจากประชากรทั้งหมดได้ จึงมีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังทั้งหมด 146 บริษัท โดยแบ่งกลุ่มได้ดังนี้

1. กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 100 คน จำนวน 14 บริษัท
2. กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีจำนวนพนักงานระหว่าง 100- 200 คน จำนวน 43 บริษัท
3. กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 200 คน จำนวน 89 บริษัท

ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่1 การคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากกลุ่มประชากรเป้าหมายในการวิจัยนี้ อาศัยหลักการคำนวณของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ซึ่งมีสูตรคำนวณดังนี้

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

โดย n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 N คือ จำนวนประชากร
 e คือ สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยกำหนดให้เกิดขึ้น

โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % กล่าวคือ ในงานวิจัยครั้งนี้ ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนได้ 5% ซึ่งสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{60,012}{1+60,012(0.5)^2}$$

$$n = 397$$

เมื่อแทนค่าลงในสูตรจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ทำให้ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ทั้งหมดจำนวน 397 คน แต่เนื่องจากอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในการวิจัยโดยเฉลี่ยจะไม่ครบตามจำนวนที่ส่งไป (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนั้น ผู้วิจัยขอกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามข้อกำหนดนี้ ให้มีค่าเท่ากับ 420 คน เพื่อให้การวิเคราะห์มีความแข็งแกร่งมากขึ้น และเพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาไม่น้อยกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

ขั้นที่2 การจำแนกกลุ่มตัวอย่าง จากประชากรของการวิจัย เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ได้คำนวณตามขั้นที่ 1 จึงได้มีการจัดชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากรต่อกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้จำนวนประชากรทั้งหมดหารด้วยจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จะได้จำนวนประชากร 142 คนต่อกลุ่มตัวอย่าง 1 คนดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงงานอุตสาหกรรม

ขนาดของโรงงาน	จำนวน(คน)	จำนวน (คน)
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 100 คน	1398	10
กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีจำนวนพนักงานระหว่าง 100- 200 คน	8600	60
กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 200 คน	50,014	350
รวม	60,012	420

ที่มา: สำนักงานสถิติชลบุรี (2556)

จากตารางที่ 5 เมื่อผู้วิจัยได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้วก็ทำการแจกแบบสอบถามโดยเจาะจงกับกลุ่มบริษัทเนื่องจากเวลามีจำกัด ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ จำแนกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรได้ทั้งหมด 3 กลุ่ม คือ กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 100 คน จะทำการแจกแบบสอบถามกลับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน โดยแจกแบบสอบถาม บริษัทละ 5 คน 2 บริษัท กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีจำนวนพนักงานระหว่าง 100 - 200 คน จะทำการแจกแบบสอบถามกลับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน โดยแจกแบบสอบถามบริษัทละ 30 คน 2 บริษัท และกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 200 คน จะทำการแจกแบบสอบถามกลับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน โดยแจกแบบสอบถามบริษัทละ 50 คน ทั้งหมด 5 บริษัท

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แหล่งที่มาของข้อมูลประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนแรกคือ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม และส่วนที่สองคือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งคำถามจะมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด มีคำตอบให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ซึ่งศึกษาตามแนวคิดของ Litwin และ Stringer ซึ่งมีทั้งหมด 9 ด้าน โดยแบ่งข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ ซึ่งจะมีคำถามจำนวนรวมทั้งหมด 45 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามใช้แบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับได้ดังนี้

ระดับการรับรู้บรรยากาศมากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	5 คะแนน
ระดับการรับรู้บรรยากาศมาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	4 คะแนน
ระดับการรับรู้บรรยากาศปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	3 คะแนน
ระดับการรับรู้บรรยากาศน้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	2 คะแนน
ระดับการรับรู้บรรยากาศน้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	1 คะแนน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงานของพนักงานในอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ซึ่งศึกษาตามแนวคิดของ Smith, Kendall and Hulin ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน โดยแบ่งข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ ซึ่งจะมีคำถามจำนวนรวมทั้งหมด 25 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามใช้แบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับได้ดังนี้

ระดับความพึงพอใจมากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	5 คะแนน
ระดับความพึงพอใจมาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	4 คะแนน
ระดับความพึงพอใจปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	3 คะแนน
ระดับความพึงพอใจน้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	2 คะแนน
ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	1 คะแนน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ซึ่งศึกษาตามแนวคิดของ Steers ซึ่งมีทั้งหมด 3 ด้าน โดยแบ่งข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ ซึ่งจะมีคำถามจำนวนรวมทั้งหมด 15 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามใช้แบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับได้ดังนี้

ระดับความผูกพันมากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	5 คะแนน
ระดับความผูกพันมาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	4 คะแนน
ระดับความผูกพันปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	3 คะแนน
ระดับความผูกพันน้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	2 คะแนน
ระดับความผูกพันน้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	1 คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและทำการแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่ง ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เป็น 5 ระดับ โดยอาศัยเกณฑ์การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2543: 53)

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนตามระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การได้ดังต่อไปนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
4.21 - 5.00	บรรยากาศองค์การเอื้ออำนวยต่อการทำงานมากที่สุด
3.41 - 4.20	บรรยากาศองค์การเอื้ออำนวยต่อการทำงานมาก
2.61 - 3.40	บรรยากาศองค์การเอื้ออำนวยต่อการทำงานปานกลาง
1.81 - 2.60	บรรยากาศองค์การเอื้ออำนวยต่อการทำงานน้อย
1.00 - 1.80	บรรยากาศองค์การเอื้ออำนวยต่อการทำงานน้อยที่สุด

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนตามความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
ได้ดังต่อไปนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจในงาน
4.21 - 5.00	มีระดับความพอใจมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีระดับความพอใจมาก
2.61 - 3.40	มีระดับความพอใจปานกลาง
1.81 - 2.60	มีระดับความพอใจน้อย
1.00 - 1.80	มีระดับความพอใจน้อยที่สุด

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนตามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้
ดังต่อไปนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
4.21 - 5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
2.61 - 3.40	มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
1.00 - 1.80	มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ไปทดสอบหาความเที่ยงตรงและ
ความเชื่อมั่นดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อ
พิจารณาและตรวจสอบความถูกต้อง เที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถาม จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมา
ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานที่
ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น ของ

แบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach และทำการแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสมแล้วจึงนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา(α - Coefficient)ของ Cronbach เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2550) สูตรการคำนวณ

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

K แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

s_i^2 แทน ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ

s_t^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ดังนี้

1. ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้จัดการทั่วไป เพื่อขออนุมัติในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. หลังจากที่ได้รับการอนุมัติให้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้ประสานงานกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละแผนงาน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยและขอความร่วมมือในการจัดส่งพนักงานซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเข้าตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม พร้อมทั้งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง จำนวนทั้งสิ้น 420 ชุด เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ และในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ใช้ระยะเวลาประมาณ 30 วัน ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม ถึงวันที่ 30 สิงหาคม 2556

4. ทำการตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ซึ่งแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จะนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

ตารางที่ 6 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(α)
1. การรับรู้บรรยากาศองค์กร	45	
โครงสร้าง	5	0.7511
ความรับผิดชอบ	5	0.8115
ความอบอุ่น	5	0.8168
การสนับสนุน	5	0.8744
รางวัลและการลงโทษ	5	0.8876
ความขัดแย้ง	5	0.7548
มาตรฐานการปฏิบัติงาน	5	0.7729
ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	5	0.8954
ความเสี่ยงภัย	5	0.7561
2. ความพึงพอใจในงาน	25	
ลักษณะงาน	5	0.8309
ผู้บังคับบัญชา	5	0.9137
เพื่อนร่วมงาน	5	0.8391
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	0.7613
รายได้	5	0.9353
3. ความผูกพันต่อองค์กร	15	
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและ	5	0.7967
ค่านิยมขององค์กร		
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก	5	0.7740
3. ความผูกพันต่อองค์กร		
เพื่อประโยชน์ขององค์กร		
ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็น	5	0.9410
สมาชิกภาพในองค์กร		

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้ตรงตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยจะตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นจากนั้นเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ และระดับความพึงพอใจในงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ข้อมูลสถิติ One – way Anova

การวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Stepwise Multiple Regression Analysis หรือการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. $\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ย
2. S.D. = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. t = ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-test
4. F = ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-test
5. p = ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
6. R = ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
7. R^2 = ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
8. R^2_{adj} = ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เมื่อปรับแล้ว

9. n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
10. B = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
11. $Beta$ = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน
14. S_b = ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
15. $*$ = ข้อความเชิงนิเสธ
16. $**$ = นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
17. $Y1$ = ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
18. $Y2$ = ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ
19. $Y3$ = ความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ
20. $Y4$ = ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม
21. $X1$ = ตัวแปรด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
22. $X2$ = ตัวแปรด้านโครงสร้าง
23. $X3$ = ตัวแปรด้านการสนับสนุน
24. $X4$ = ตัวแปรด้านรายได้
25. $X5$ = ตัวแปรด้านผู้บังคับบัญชา
26. $X6$ = ตัวแปรด้านสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

การวิจัยเรื่อง ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และจากการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 420 ฉบับ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ตอนที่ 2 ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและระดับความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 การรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังได้

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดตามที่ปรากฏในตาราง 7 ดังนี้

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(n = 420)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	284	67.6
หญิง	136	32.4
รวม	420	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	93	22.1
25 – 30 ปี	131	31.2
31 – 35 ปี	132	31.4
36 – 40 ปี	50	11.9
มากกว่า 41 ปีขึ้นไป	14	3.4
รวม	420	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าอนุปริญญา / ปวส.	249	59.3
อนุปริญญา / ปวส.	74	17.6
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	97	23.1
รวม	420	100.0
4. รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	69	16.4
10,001 – 15,000 บาท	234	55.7
มากกว่า 15,001 บาท	117	27.9
รวม	420	100.0
5. ตำแหน่งงาน		
พนักงาน	312	74.3
เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน	54	12.9
หัวหน้างาน	54	12.8
รวม	420	100.0

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(n = 420)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	159	37.9
2 – 5 ปี	150	35.7
มากกว่า 5 ปี	111	26.4
รวม	420	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 420 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 35 ปีมากที่สุด คือ จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 มีการศึกษาดำรงวุฒิปริญญา มากที่สุด คือ จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 นอกจากนี้มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,001 – 15,000 บาทมากที่สุด คือ จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมากที่สุด คือ จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปีมากที่สุด คือ จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9

ตอนที่ 2 ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

สำหรับผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ผู้วิจัยขอเสนอเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเป็นรายชื่อตามรายละเอียดตารางที่ 8

2. ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังในแต่ละด้าน และในภาพรวมตามรายละเอียดตารางที่ 9

3. ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเป็นรายชื่อตามรายละเอียดตารางที่ 10

4. ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังในแต่ละด้าน และในภาพรวมตามรายละเอียดตารางที่ 11

5. ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเป็นรายชื่อตามรายละเอียดตารางที่ 12

6. ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังในแต่ละด้าน และในภาพรวมตามรายละเอียดตารางที่ 13

ตารางที่ 8 ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคม
อุตสาหกรรมแหลมฉบังเป็นรายข้อ

(n = 420)								
ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของ	ระดับความคิดเห็น						ระดับการรับรู้	
บรรยากาศองค์การ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	องค์การ
โครงสร้าง								
1. องค์การของท่านมีการกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน	(28) 6.7%	(126) 30%	(182) 43.3%	(56) 13.3%	(28) 6.7%	3.17	0.97	ปานกลาง
หน่วยงานอย่างชัดเจน								
2. องค์การมีการแบ่งแยกหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน	(56) 13.3%	(140) 33.3%	(140) 33.3%	(42) 10%	(42) 10%	3.30	1.13	ปานกลาง
ในองค์การมีความชัดเจน								
3. สายการบังคับบัญชาในองค์การมีความชัดเจน	(112) 26.7%	(126) 30%	(126) 30%	(56) 13.3%	-	3.70	1.01	มาก
การประสานงานกัน								
4. แผนงานต่าง ๆ ในหน่วยงานของท่านมีการประสานงานกันอย่างสม่ำเสมอ	(56) 13.3%	(126) 30%	(140) 33.3%	(98) 23.3%	-	3.33	0.98	ปานกลาง
มีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า								
*5. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า	(70) 16.7%	(70) 16.7%	(182) 43.3%	(84) 20%	(14) 3.3%	2.77	1.06	ปานกลาง
รวม						3.25	0.72	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n = 420)							
ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของ บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ระดับการรับรู้ บรรยากาศองค์การ	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.
ความรับผิดชอบ							
6.ท่านมีความเข้าใจ ขอบเขตหน้าที่ความ รับผิดชอบตนเอง	(56) 13.3%	(224) 53.3%	(126) 30%	(14) 3.3%	- -	3.77	0.72
7.หน้าที่ความรับผิดชอบ ท้าทายความรู้	(56) 13.3%	(196) 46.7%	(154) 36.7%	(14) 3.3%	- -	3.70	0.74
8.หน้าที่ความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ ท่านพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่าง สม่ำเสมอ	(56) 13.3%	(252) 60%	(98) 23.3%	(14) 3.3%	- -	3.83	0.72
9.ท่านสามารถตัดสินใจ ปฏิบัติงานภายใน ขอบข่ายงานที่ได้รับ มอบหมาย	(70) 16.7%	(224) 53.3%	(84) 20%	(42) 10%	- -	3.77	0.84
10.พนักงานในหน่วย งานของท่านได้รับ มอบหมายอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบ อย่างยุติธรรม	(70) 16.7%	(182) 43.3%	(140) 33.3%	(14) 3.3%	(14) 3.3%	3.67	0.91
รวม						3.74	0.59
							มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n = 420)								
ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของ	ระดับความคิดเห็น					ระดับการรับรู้		
						บรรยายค่า		
บรรยายค่าองค์การ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	องค์การ
ความอบอุ่น								
11.บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานโดย	(70)	(210)	(112)	(28)	-	3.77	0.80	มาก
ไม่มีการแบ่งพรรค	16.7%	50%	26.7%	6.7%	-			
แบ่งพวก								
12.บุคลากรในองค์การเปรียบเสมือน	(70)	(182)	(140)	(28)	-	3.70	0.82	มาก
เป็นส่วนหนึ่งของ	16.7%	43.3%	33.3%	6.7%	-			
หนึ่งของครอบครัว								
13.ผู้บังคับบัญชาให้	(98)	(182)	(98)	(14)	(28)	3.73	1.06	มาก
ความเป็นกันเองและ	23.3%	43.3%	23.3%	3.3%	6.7%			
เปิดโอกาสให้ผู้ใต้								
บังคับบัญชาเข้าพบ								
ปรึกษาได้								
14.เพื่อนร่วมงานมี	(70)	(224)	(112)	(14)	-	3.83	0.73	มาก
ความจริงใจเป็นมิตร	16.7%	53.3%	26.7%	3.3%	-			
ต่อกัน								
15.ท่านมีความสุข	(70)	(224)	(112)	(14)	-	3.83	0.73	มาก
เมื่อได้ทำงานร่วม	16.7%	53.3%	26.7%	3.3%	-			
กับเพื่อนร่วมงาน								
รวม						3.77	0.63	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n = 420)								
ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของ บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ระดับการรับรู้ บรรยากาศองค์การ		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	
การสนับสนุน								
16.ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	(70) 16.7%	(196) 46.7%	(84) 20%	(42) 10%	(28) 6.7%	3.57	1.09	มาก
17.ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	(98) 23.3%	(238) 56.7%	(70) 16.7%	(14) 3.3%	- -	3.97	0.84	มาก
18.หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงาน	(42) 10%	(168) 40%	(168) 40%	(14) 3.3%	(28) 6.7%	3.43	0.96	มาก
19.ผู้บังคับบัญชาท่านคัดเลือกและส่งบุคลากรไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	(14) 3.3%	(126) 30%	(182) 43.3%	(56) 13.3%	(42) 10%	3.03	0.98	ปานกลาง
20.ผู้บังคับบัญชาสันับสนุนให้พนักงานมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นในการทำงาน	(42) 10%	(196) 46.7%	(112) 26.7%	(42) 10%	(28) 6.7%	3.43	1.02	มาก
รวม						3.48	0.80	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n = 420)								
ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของ	ระดับความคิดเห็น					ระดับการรับรู้		
บรรยายการองค์การ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	องค์การ
รางวัลและการลงโทษ								
21.ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานทราบถึงเกณฑ์ที่ใช้เลื่อนตำแหน่ง	(14) 3.3%	(196) 46.7%	(140) 33.3%	(28) 6.7%	(42) 10.0%	3.27	0.99	ปานกลาง
22.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ	(28) 6.7%	(224) 53.3%	(98) 23.3%	(14) 3.3%	(56) 13.3%	3.37	1.11	ปานกลาง
23.แม้ว่าบุคลากรในสำนักงานจะทำงานบกพร่องหรือผิดผู้บังคับบัญชาก็ยังให้โอกาสในการแก้ไข	(28) 6.7%	(266) 63.3%	(70) 16.7%	- -	(42) 13.3%	3.50	1.09	มาก
24.มีการกำหนดกฎระเบียบในด้านการให้รางวัลและการลงโทษอย่างชัดเจน	(28) 6.7%	(126) 30%	(196) 46.7%	(28) 6.7%	(42) 10%	3.17	1.00	ปานกลาง
25.ท่านคิดว่าระบบการลงโทษขององค์การมีความยุติธรรม	(14) 3.3%	(168) 40%	(182) 43.3%	(28) 6.7%	(28) 6.7%	3.27	0.89	ปานกลาง
รวม						3.31	0.84	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n = 420)								
ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของ บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ระดับการรับรู้ บรรยากาศองค์การ		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	
ความขัดแย้ง								
26.บุคลากรในสำนักงานของท่านมีความคิดเห็นแตกต่างกันบ้างในการปฏิบัติงาน	(14) 3.3%	(84) 20%	(154) 36.7%	(140) 33.3%	(28) 6.7%	2.80	0.95	ปานกลาง
27.เมื่อบุคลากรมีความคิดขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาแล้วผู้บังคับบัญชาย่อมรับฟังเหตุผล	(28) 6.7%	(182) 43.3%	(126) 30%	(28) 6.7%	(56) 13.3%	3.23	1.12	ปานกลาง
28.เมื่อเกิดความเข้าใจผิดเพื่อนร่วมงานพยายามปรับความเข้าใจ	(56) 13.3%	(210) 50%	(98) 23.3%	(56) 13.3%	- -	3.63	0.88	มาก
29.ความขัดแย้งในองค์การทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ	(56) 13.3%	(84) 20%	(154) 36.7%	(56) 13.3%	(70) 16.7%	3.00	1.24	ปานกลาง
30.ความขัดแย้งในหน่วยงานทั้งผู้บังคับบัญชาและพนักงานไม่สามารถหาทางประนีประนอมได้	(70) 16.7%	(112) 26.7%	(182) 43.3%	(28) 6.7%	(28) 6.7%	3.40	1.05	ปานกลาง
รวม						3.21	0.74	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n = 420)								
ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของ	ระดับความคิดเห็น					ระดับการรับรู้		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	บรรยายการองค์การ
มาตรฐานการปฏิบัติงาน								
31.องค์การของท่านกำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำในการทำงานไว้ชัดเจน	(28) 6.7%	(98) 23.3%	(224) 53.3%	(42) 10%	(28) 6.7%	3.13	0.92	ปานกลาง
32.หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์การเป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	(42) 10%	(112) 26.7%	(210) 50%	(42) 10%	(14) 3.3%	3.30	0.90	ปานกลาง
33.มีการเพิ่มเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานให้สูงขึ้น	(14) 3.3%	(154) 36.7%	(196) 46.7%	(56) 13.3%	-	3.30	0.74	ปานกลาง
34.บุคลากรเข้าใจในเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานในหน่วยงานของตนเป็นอย่างดี	(28) 6.7%	(154) 36.7%	(210) 50%	(28) 6.7%	-	3.43	0.72	มาก
35.บุคลากรทุกคนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการทำงานในหน่วยงานของตน	(28) 6.7%	(154) 36.7%	(168) 40%	(70) 16.7%	-	3.33	0.83	ปานกลาง
รวม						3.30	0.59	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n = 420)								
ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของ	ระดับความคิดเห็น					ระดับการรับรู้		
บรรยาการองค์การ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	องค์การ
ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน								
36.พนักงานในองค์การทุกคนร่วมมือกันทำงานอย่างดี	(98)	(140)	(168)	(14)	-	3.77	0.84	มาก
	23.3%	33.3%	40%	3.3%	-			
37.บุคลากรในองค์การเสียสละเวลาส่วนตนเพื่อส่วนรวม								
	(98)	(98)	(168)	(56)	-	3.57	0.99	มาก
	23.3%	23.3%	40%	13.3%	-			
38. เมื่อองค์การขอความร่วมมือท่านยินดีให้ความร่วมมือเต็มที่								
	(112)	(140)	(140)	(28)	-	3.80	0.91	มาก
	26.7%	33.3%	33.3%	6.7%	-			
39. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล								
	(98)	(154)	(140)	(14)	(14)	3.73	0.96	มาก
	23.3%	36.7%	33.3%	3.3%	3.3%			
40. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล								
	(84)	(182)	(126)	-	(28)	3.70	1.01	มาก
	20%	43.3%	30%	-	6.7%			
รวม						3.71	0.79	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n = 420)								
ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของ บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ระดับการรับรู้ บรรยากาศ		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	องค์การ
ความเสี่ยงภัย								
41. ปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด	(154)	(168)	(70)	(28)	-	4.07	0.89	มาก
	36.7%	40%	16.7%	6.7%	-			
ความผิดพลาด								
42. องค์การมีมาตรการในการตรวจสอบความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	(28)	(126)	(112)	(70)	(84)	2.87	1.23	ปานกลาง
	6.7%	30%	26.7%	16.7%	20%			
เสี่ยงผิดพลาด								
43. ท่านจะปรึกษาเพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงผิดพลาด	(70)	(210)	(140)	-	-	3.83	0.69	มาก
	16.7%	50%	33.3%	-	-			
*44. ท่านไม่กล้าที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติงานบางอย่างที่ท่านรับผิดชอบ								
	(28)	(70)	(168)	(126)	(28)	3.13	0.99	ปานกลาง
	6.7%	16.7%	40%	30%	6.7%			
45. องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในการคิดริเริ่มโครงการใหม่ๆ								
	(84)	(70)	(182)	(56)	(28)	3.30	1.13	ปานกลาง
	20%	16.7%	43.3%	13.3%	6.7%			
รวม						3.44	0.71	มาก

หมายเหตุ : * ข้อความเชิงนิเสธ

จากตารางที่ 8 แสดงผลการวิจัยระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับมาก จำนวน 25 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 23, 28, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 41 และ 43 โดยข้อ 41 เรื่องท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชา ก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด ซึ่งอยู่ในด้านความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.07 ส่วนข้ออื่น ๆ พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในข้อเหล่านั้นในระดับปานกลาง โดยข้อ 5 เรื่อง หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างการทำงานที่ซับซ้อนทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า ซึ่งอยู่ในด้านโครงสร้าง โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 2.77

เมื่อแยกวิเคราะห์ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเป็นรายด้านและโดยภาพรวมแล้วได้ผลการวิจัยตามที่ปรากฏในตารางที่ 9 ดังนี้

ตารางที่ 9 ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเป็นรายด้านและโดยภาพรวม

(n = 420)			
องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
ด้าน			บรรยากาศองค์การ
1. โครงสร้าง	3.25	0.72	ปานกลาง
2. ความรับผิดชอบ	3.74	0.59	มาก
3. ความอบอุ่น	3.77	0.63	มาก
4. การสนับสนุน	3.48	0.80	มาก
5. รางวัลและการลงโทษ	3.31	0.84	ปานกลาง
6. ความขัดแย้ง	3.21	0.74	ปานกลาง
7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.30	0.59	ปานกลาง
8. ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.71	0.79	มาก
9. ความเสี่ยง	3.44	0.71	มาก
รวม	3.47	0.46	มาก

จากตารางที่ 8 และ 9 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ บรรยากาศองค์การเอื้ออำนวยต่อการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับมากต้องประกอบ 5 ด้าน คือ

1. ด้านความรับผิดชอบ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านความรับผิดชอบเท่ากับ 3.74

2. ด้านความอบอุ่น พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่องเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจเป็นมิตรต่อกัน และมีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านความอบอุ่นเท่ากับ 3.77

3. ด้านการสนับสนุน พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่องท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในการสนับสนุนเท่ากับ 3.48

4. ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่องเมื่อองค์การขอความร่วมมือท่านยินดีให้ความร่วมมือเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเท่ากับ 3.71

5. ด้านความเสียสละ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่องท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านความเสียสละเท่ากับ 3.44

และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลางต้องประกอบ 4 ด้าน คือ

1. ด้านโครงสร้าง พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่องสายการบังคับบัญชาในองค์กรมีความชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านโครงสร้างเท่ากับ 3.25

2. ด้านรางวัลและการลงโทษ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่องแม้ว่าบุคลากรในสำนักงานจะทำงานบกพร่องหรือผิดพลาดผู้บังคับบัญชาก็ยังให้โอกาสแก่บุคลากรในการแก้ไขปรับปรุง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านรางวัลและการลงโทษเท่ากับ 3.31

3. ด้านความขัดแย้ง พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่องเมื่อเกิดความเข้าใจผิดขึ้นเพื่อนร่วมงานพยายามประนีประนอมและปรับความเข้าใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านความขัดแย้งเท่ากับ 3.21

4. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่องบุคลากรในหน่วยงานท่านมีความเข้าใจในเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานในหน่วยงานของตนเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.30

สำหรับผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ผู้วิจัยขอเสนอ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานเป็นรายชื่อ รายด้าน และในภาพรวม ตามรายละเอียดตารางที่ 10 – 11 ดังนี้

จากตารางที่ 8 และ 9 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ บรรยากาศองค์การเอื้ออำนวยต่อการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับมากต้องประกอบ 5 ด้าน คือ

6. ด้านความรับผิดชอบ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านความรับผิดชอบเท่ากับ 3.74

7. ด้านความอบอุ่น พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่องเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจเป็นมิตรต่อกัน และมีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านความอบอุ่นเท่ากับ 3.77

8. ด้านการสนับสนุน พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่องท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในการสนับสนุนเท่ากับ 3.48

9. ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่องเมื่อองค์การขอความร่วมมือท่านยินดีให้ความร่วมมือเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเท่ากับ 3.71

10. ด้านความเสียสละ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่องท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านความเสียสละเท่ากับ 3.44

และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลางต้องประกอบ 4 ด้าน คือ

5. ด้านโครงสร้าง พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่องสายการบังคับบัญชาในองค์กรมีความชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านโครงสร้างเท่ากับ 3.25

6. ด้านรางวัลและการลงโทษ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่องแม้ว่าบุคลากรในสำนักงานจะทำงานบกพร่องหรือผิดพลาดผู้บังคับบัญชาก็ยังให้โอกาสแก่บุคลากรในการแก้ไขปรับปรุง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านรางวัลและการลงโทษเท่ากับ 3.31

7. ด้านความขัดแย้ง พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่องเมื่อเกิดความเข้าใจผิดขึ้นเพื่อนร่วมงานพยายามประนีประนอมและปรับความเข้าใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านความขัดแย้งเท่ากับ 3.21

8. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่องบุคลากรในหน่วยงานท่านมีความเข้าใจในเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานในหน่วยงานของตนเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.30

สำหรับผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ผู้วิจัยขอเสนอ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานเป็นรายชื่อ รายด้าน และในภาพรวม ตามรายละเอียดตารางที่ 10 – 11 ดังนี้

ตารางที่ 10 ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรม
แหลมฉบังเป็นรายข้อ

(n = 420)

ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของ	ระดับความคิดเห็น						ระดับความพึงพอใจ	
ความพึงพอใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ในงาน
ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน								
1.งานที่ทำอยู่นี้เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่าน	(70) 16.7%	(154) 36.7%	(154) 36.7%	(28) 6.7%	(14) 3.3%	3.56	0.95	มาก
2.ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน	(56) 13.3%	(154) 36.7%	(210) 50%	- -	- -	3.63	0.70	มาก
3. ท่านมีส่วนช่วยให้งานในแผนกสำเร็จล่วงด้วยดี	(98) 23.3%	(210) 50%	(98) 23.3%	(14) 3.3%	- -	3.93	0.77	มาก
4.งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความถนัดของท่าน	(70) 16.7%	(196) 46.7%	(154) 36.7%	- -	- -	3.80	0.70	มาก
5.ท่านสามารถปฏิบัติงานแต่ละอย่างให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	(56) 13.3%	(238) 56.7%	(112) 26.7%	(14) 3.3%	- -	3.80	0.70	มาก
รวม						3.74	0.59	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

(n = 420)								
ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของ ความพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น					ระดับความพึงพอใจ		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ในงาน
ผู้บังคับบัญชา								
6. ผู้บังคับบัญชามีการกำกับดูแลและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	(70)	(182)	(126)	(28)	(14)	3.63	0.95	มาก
	16.7%	43.3%	30%	6.7%	3.3%			
7. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม								
8. เมื่อมีปัญหาด้านการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือจนสามารถแก้ปัญหาได้	(56)	(210)	(126)	-	(28)	3.63	0.95	มาก
	13.3%	50	30%	-	6.7%			
9. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน								
10. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่ท่านในการทำงาน	(70)	(210)	(98)	(28)	(14)	3.70	0.94	มาก
	16.7%	50%	23.3%	6.7%	3.3%			
รวม						3.60	0.83	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

(n = 420)								
ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของ ความพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น					ระดับความพึงพอใจ		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ในงาน
เพื่อนร่วมงาน								
11. ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	(140) 33.3%	(210) 50%	(56) 13.3%	(14) 3.3%	-	4.13	0.76	มาก
เพื่อนร่วมงาน								
12. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง	(126) 30%	(210) 50%	(84) 20%	-	-	4.10	0.70	มาก
13. เมื่อมีปัญหาทั้งในด้านการงานและส่วนตัวท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	(84) 20%	(182) 43.3%	(154) 36.7%	-	-	3.83	0.73	มาก
เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับผลงานที่ท่านนำเสนอ								
14. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับผลงานที่ท่านนำเสนอ	(84) 20%	(168) 40%	(168) 40%	-	-	3.80	0.75	มาก
*15. เพื่อนร่วมงานต่างแข่งขันเพื่อเสนอความคิดเห็นชอบให้ตนเอง	(14) 3.3%	(126) 30%	(182) 43.3%	(70) 16.7%	(28) 6.7%	2.93	0.93	ปานกลาง
รวม						3.76	0.60	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

(n = 420)								
ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของ ความพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น						$\bar{X}$ s.d.	ระดับความพึงพอใจ ในงาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน								
16.การทำงานในแผนกของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานมากกว่างานในแผนกอื่น ๆ	(42) 10%	(140) 33.3%	(210) 50%	(28) 6.7%	- -	3.46	0.76	มาก
17.ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเสมอ	(28) 6.7%	(84) 20%	(182) 43.3%	(112) 26.7%	(14) 3.3%	3.00	0.93	ปานกลาง
18. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทักษะในการทำงาน	(28) 6.7%	(140) 33.3%	(168) 40%	(70) 16.7%	(14) 3.3%	3.23	0.92	ปานกลาง
*19.การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปได้น้อยเนื่องจากมีการเล่นพรรคเล่นพวก	(14) 3.3%	(140) 33.3%	(126) 30%	(140) 33.3%	(14) 10%	3.03	1.05	ปานกลาง
20.บริษัทของท่านมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานอย่างชัดเจน	(42) 10%	(168) 40%	(154) 36.7%	(14) 3.3%	(42) 10%	3.36	1.04	ปานกลาง
รวม						3.22	0.67	ปานกลาง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

(n = 420)

ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของ ความพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น							ระดับความพึงพอใจ ในงาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	
รายได้								
21.อัตราเงินเดือนที่ ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เหมาะสมสอดคล้อง กับการะงาน	(28) 6.7%	(126) 30%	(126) 30%	(126) 30%	(14) 3.3%	3.06	0.99	ปานกลาง
22.ค่าล่วงเวลาหรือ รายได้พิเศษเช่นโบนัส ซึ่งได้จากการทำงาน ในบริษัทที่มีจำนวนที่ เหมาะสม	(42) 10%	(84) 20%	(196) 46.7%	(70) 16.7%	(28) 6.7%	3.10	1.01	ปานกลาง
23. ค่าตอบแทนที่ทำาน ได้รับมีความเพียงพอ ต่อมาตรฐานของการ ครองชีพในปัจจุบัน	(28) 6.7%	(98) 23.3%	(168) 40%	(98) 2.3%	(28) 6.7%	3.00	1.00	ปานกลาง
24.จำนวนของสวัสดิ การของบริษัทที่อยู่ใน ระดับที่เพียงพอต่อ ความต้องการพนักงาน	(14) 3.3%	(140) 33.3%	(140) 33.3%	(70) 16.7%	(56) 13.3%	2.96	1.08	ปานกลาง
25.ระบบการจ่ายค่า ตอบแทนขององค์กร ท่านดีกว่าองค์กรอื่นๆ ในธุรกิจประเภทเดียวกัน	(28) 6.7%	(126) 30%	(140) 33.3%	(70) 16.7%	(56) 13.3%	3.00	1.12	ปานกลาง
รวม						3.02	0.93	ปานกลาง

หมายเหตุ : * ข้อความเชิงนิเสธ

จากตารางที่ 10 แสดงผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานระดับมากจำนวน 15 ข้อ ได้แก่ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 และ 16 โดยข้อ 11 เรื่องท่านรู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.13 ส่วนข้ออื่นๆ พนักงานมีความพึงพอใจในข้อเหล่านั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 15 เรื่องเพื่อนร่วมงานต่างแข่งขันเพื่อเสนอความคิดความชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 2.93

เมื่อแยกวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเป็นรายด้านและโดยภาพรวมแล้วได้ผลการวิจัยตามที่ปรากฏในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเป็นรายด้านและโดยภาพรวม

(n = 420)

องค์ประกอบของความพึงพอใจ ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ ในงาน
1.ลักษณะงาน	3.74	0.59	มาก
2.ผู้บังคับบัญชา	3.60	0.83	มาก
3.เพื่อนร่วมงาน	3.76	0.60	มาก
4.โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.22	0.67	ปานกลาง
5.รายได้	3.02	0.93	ปานกลาง
รวม	3.47	0.56	มาก

จากตารางที่ 10 และ 11 ผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่าในภาพรวมแล้ว พนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับมากต่อองค์ประกอบ 3 ด้านคือ

1. ด้านลักษณะงาน พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีความพึงพอใจในเรื่อง ท่านมีส่วนช่วยให้งานในแผนกหรือหน่วยงานสำเร็จลุล่วงด้วยดีมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านลักษณะงานเท่ากับ 3.74

2. ด้านผู้บังคับบัญชา พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีความพึงพอใจในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่ท่านในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านผู้บังคับบัญชาเท่ากับ 3.6

3. ด้านเพื่อนร่วมงาน พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีความพึงพอใจในเรื่อง ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านเพื่อนร่วมงานเท่ากับ 3.76

และมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลางต้องประกอบ 2 ด้าน คือ

1. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีความพึงพอใจในเรื่อง การทำงานในแผนกหรือหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานมากกว่างานในแผนกหรือหน่วยงานอื่น ๆ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่ากับ 3.22

2. ด้านรายได้ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีความพึงพอใจในเรื่อง ค่าล่วงเวลาหรือรายได้พิเศษ เช่น โบนัสซึ่งได้จากการทำงานในบริษัทมีจำนวนที่เหมาะสมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านรายได้เท่ากับ 3.02

สำหรับผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เป็นรายชื่อ รายด้าน และในภาพรวม มีรายละเอียดตามตารางที่ 12-13 ดังนี้

ตารางที่ 12 ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคม
อุตสาหกรรมแหลมฉบังเป็นรายข้อ

(n = 420)

องค์ประกอบ ของความผูกพัน ต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น						ระดับความ ผูกพันต่อ องค์กร	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$ s.d.		
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร								
1.นโยบายขององค์กร	-	(140)	(210)	(42)	(28)	3.10	0.83	ปานกลาง
สอดคล้องกับความ ต้องการของท่าน	-	33.3%	50%	10%	6.7%			
2.เป้าหมายขององค์กร	-	(126)	(224)	(42)	(28)	3.06	0.81	ปานกลาง
สอดคล้องกับเป้า หมายของท่าน	-	30%	53.3%	10%	6.7%			
3.ท่านมั่นใจว่านโยบาย การบริหารงาน ขององค์กรตั้งอยู่ บนหลักของความ สุจริต	(14)	(168)	(182)	(42)	(14)	3.30	0.82	ปานกลาง
	3.3%	40%	43.3%	10%	3.3%			
*4.นโยบายขององค์กร การทำให้ท่านรู้สึก ไม่มั่นคงในการทำงาน	(56)	(154)	(182)	(56)	-	2.63	0.79	ปานกลาง
	6.7%	36.7%	43.3%	13.3%	-			
5.ท่านศรัทธาและ ยอมรับค่านิยมของ องค์กร	(42)	(126)	(168)	(56)	(28)	3.23	1.02	ปานกลาง
	10%	30%	40%	13.3%	6.7%			
รวม						3.06	0.64	ปานกลาง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

(n = 420)

องค์ประกอบ ของความผูกพัน ต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ผูกพันต่อ องค์กร
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร								
6.ปัญหาขององค์กร	(42)	(140)	(140)	(70)	(28)	3.23	1.05	ปานกลาง
เปรียบเสมือนปัญหา ของท่าน	10%	33.3%	33.3%	16.7%	6.7%			
7.ท่านจะทุ่มเทความ พยายามในการปฏิบัติ งานเพื่อผลสำเร็จของ องค์กร	(56)	(154)	(154)	(28)	(28)	3.43	1.02	มาก
8.ท่านเต็มใจปฏิบัติ งานตามที่ได้รับมอบ หมายถึงแม้ว่าจะไม่ได้ อยู่ในความรับผิดชอบ	(70)	(140)	(196)	(14)	-	3.63	0.79	มาก
9.เมื่อมีอุปสรรคในการ ทำงานทำให้ท่านรู้สึก เบื่อไม่อยากทำงาน	(28)	(154)	(168)	(42)	(28)	3.26	0.96	ปานกลาง
10.เมื่อเลยเวลาเลิกงาน แล้วงานยังไม่เสร็จท่าน เต็มใจที่จะอยู่ทำงานต่อ ให้เสร็จ	(56)	(154)	(196)	(14)	-	3.60	0.75	มาก
รวม						3.43	0.67	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

(n = 420)								
องค์ประกอบ ของความผูกพัน ต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น						ระดับความ ผูกพันต่อ องค์กร	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$		S.D.
ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร								
11.ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานองค์การนี้	(42) 10%	(182) 43.3%	(168) 40%	- -	(28) 6.7%	3.50	0.92	มาก
12.ท่านรู้สึกผูกพันและเลือกจะทำงานกับองค์กรนี้	(28) 6.7%	(168) 40%	(182) 43.3%	(14) 3.3%	(28) 6.7%	3.36	0.91	ปานกลาง
13.ท่านยินดีที่จะเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสมขององค์กร	(56) 13.3%	(168) 40%	(182) 43.3%	(14) 3.3%	- -	3.63	0.75	มาก
14.เมื่อทำงานในองค์กรนี้นานขึ้นท่านยิ่งรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร	(70) 16.7%	(112) 26.7%	(168) 40%	(56) 13.3%	(14) 3.3%	3.40	1.02	ปานกลาง
15.ท่านรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนี้ โดยไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น	(42) 10%	(154) 36.7%	(140) 33.3%	(42) 10%	(42) 10%	3.26	1.09	ปานกลาง
รวม						3.43	0.85	มาก

หมายเหตุ : * ข้อความเชิงนิเสธ

จากตารางที่ 12 แสดงผลงานวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อ 7, 8, 10, 11, และ 13 โดยข้อ 8 เรื่อง ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน และข้อ 13 เรื่อง ท่านยินดีที่จะเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.63 ส่วนข้ออื่นๆ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในข้อเหล่านั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 4 เรื่องนโยบายขององค์กรทำให้ท่านรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 2.63

เมื่อแยกวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเป็นรายด้านและโดยภาพรวมแล้วได้ผลการวิจัยตามที่ปรากฏในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเป็นรายด้านและโดยภาพรวม

(n = 420)			
องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน ต่อองค์กร
1.ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	3.06	0.64	ปานกลาง
2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.43	0.67	มาก
3.ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.43	0.85	มาก
รวม	3.31	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 และ 13 ผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่าในภาพรวมแล้ว พนักงานมีความความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับมากต่อองค์ประกอบ 2 ด้านคือ

1. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่อง ท่านท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรเท่ากับ 3.43

2. ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่อง ท่านยินดีที่จะเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสมขององค์กรมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรเท่ากับ 3.43

และมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลางต้องประกอบ 1 ด้าน คือ

1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่อง ท่านมั่นใจว่านโยบายการบริหารงานขององค์กรตั้งอยู่บนหลักการของความสุจริต มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเท่ากับ 3.06

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรและระดับความพึงพอใจในงาน

การเสนอผลการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานในตอนนี้เป็น การทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2 โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรโดยผู้วิจัยเลือกใช้สถิติ One – way Anova จากงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้แบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลางน้อย และน้อยที่สุด โดยผลการวิจัยที่ได้เมื่อแปลผลคะแนนค่าเฉลี่ยแล้ว จะแสดงอยู่ในเกณฑ์ของระดับปานกลาง และมากเท่านั้น

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรแตกต่างกันมีระดับความผูกพันแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามระดับบรรยาการขององค์กร

(n = 420)

บรรยาการขององค์กร	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ปานกลาง	266	2.79	0.60	200.87	0.000**
มาก	154	3.55	0.37		
รวม	420	3.07	0.64		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีระดับการรับรู้บรรยาการขององค์กรแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการรับรู้บรรยาการขององค์กรในระดับมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีการรับรู้บรรยาการขององค์กรปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามระดับบรรยาการขององค์กร

(n = 420)

บรรยาการขององค์กร	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ปานกลาง	266	3.03	0.40	677.16	0.000**
มาก	154	4.13	0.44		
รวม	420	4.13	0.67		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีระดับการรับรู้บรรยาการขององค์กรแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการรับรู้บรรยาการขององค์กรในระดับมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ

ประโยชน์ขององค์การมากกว่ากลุ่มที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ จำแนกตามระดับบรรยากาศองค์การ

(n = 420)

บรรยากาศองค์การ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ปานกลาง	266	2.96	0.65	487.00	0.000**
มาก	154	4.25	0.44		
รวม	420	3.43	0.85		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศการองค์การแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การระดับมากจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การภาพรวม จำแนกตามระดับบรรยากาศองค์การ

(n = 420)

บรรยากาศองค์การ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ปานกลาง	266	2.93	0.49	537.58	0.000**
มาก	154	3.98	0.37		
รวม	420	3.31	0.68		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศการองค์การแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพัน

ต้องการในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับมากจะมีความผูกพันต่อการต้องการในภาพรวมมากกว่ากลุ่มที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันมีระดับความผูกพันแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อการต้องการด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามระดับความพึงพอใจ

(n = 420)

ความพึงพอใจ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ปานกลาง	252	2.74	0.58	257.16	0.000**
มาก	168	3.60	0.37		
รวม	420	3.10	0.64		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อการต้องการในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากจะมีความผูกพันมากกว่ากลุ่มที่มีความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อการต้องการด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ จำแนกตามระดับความพึงพอใจ

(n = 420)

ความพึงพอใจ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ปานกลาง	252	3.13	0.51	178.64	0.000**
มาก	168	3.89	0.63		
รวม	420	3.43	0.67		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับความพึงพอใจในระดับมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จำแนกตามระดับความพึงพอใจ

(n = 420)

ความพึงพอใจ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ปานกลาง	252	3.01	0.71	243.97	0.000**
มาก	168	4.07	0.62		
รวม	420	3.43	0.85		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากจะมีความผูกพันมากกว่ากลุ่มที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม จำแนกตามระดับความพึงพอใจ

(n = 420)

ความพึงพอใจ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ปานกลาง	252	2.96	0.54	287.57	0.000**
มาก	168	3.83	0.50		
รวม	420	3.31	0.68		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากจะมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมากกว่ากลุ่มที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งจะไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 การรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังได้

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 การรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังได้ โดยการทดสอบสมมติฐานในข้อนี้ผู้วิจัยใช้สถิติ Stepwise Multiple Regression หรือการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ดังแสดงในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis โดยใช้เทคนิควิธี Stepwise ของตัวพยากรณ์ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ตัวพยากรณ์	B	S _b	Beta	t	P
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X1)	.509	.031	.539	16.303	<.01
โครงสร้าง (X2)	.345	.029	.393	11.883	<.01

Constant = .306 Std. Error = .105

R = .794 R² = .630 R² Adj = .628 F = 355.121 P < .01

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ด้วยตัวแปรการรับรู้บรรยากาศ

องค์การและความพึงพอใจในงาน พบว่า ตัวแปรด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และสามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ได้ร้อยละ 62.8 เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จะได้สมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y1 = .306 + .509 (X1) + .345 (X2)$$

และสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Z-score) ดังนี้

$$Y1 = .539(X1) + .393(X2)$$

จากสมการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ใช้ในการทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การสูงสุดคือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านโครงสร้างตามลำดับ

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis โดยใช้เทคนิควิธี Stepwise ของตัวพยากรณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ตัวพยากรณ์	B	S _b	Beta	t	P
การสนับสนุน (X3)	.538	0.32	.640	17.046	<.01
Constant = 1.558 Std. Error = .113					
R = .640 R² = .410 R²Adj = .409 F = 290.583 P < .01					

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ด้วยตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงาน พบว่า ตัวแปรด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรและสามารถใช้พยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ได้ร้อยละ 40.9 เมื่อนำตัวแปรมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จะได้สมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y2 = 1.558 + .538 (X3)$$

และสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Z-score) ดังนี้

$$Y2 = .640 (X3)$$

จากสมการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ใช้ในการทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การคือด้านการสนับสนุน

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis โดยใช้เทคนิควิธี Stepwise ของตัวพยากรณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ตัวพยากรณ์	B	S _b	Beta	t	P
รายได้ (X4)	.469	.026	.513	18.040	<.01
ผู้บังคับบัญชา (X5)	.490	.029	.478	16.822	<.01
Constant = .245 Std. Error = .088					
R = .884 R ² = .782 R ² Adj = .781 F = 747.568 P < .01					

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ด้วยตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงาน พบว่า ตัวแปรด้านรายได้และผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การและสามารถใช้พยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ได้ร้อยละ 78.1 เมื่อนำตัวแปรมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จะได้สมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y3 = .245 + .469 (X4) + .490 (X5)$$

และสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Z-score) ดังนี้

$$Y3 = .513 (X4) + .478(X5)$$

จากสมการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเทคนิคอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ใช้ในการทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ สูงสุด คือด้านรายได้ และ ด้านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis โดยใช้เทคนิควิธี Stepwise ของตัวพยากรณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเทคนิคอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ตัวพยากรณ์	B	S _b	Beta	t	P
รายได้ (X4)	.347	.020	.479	17.055	<.01
ผู้บังคับบัญชา (X5)	.332	.023	.408	14.285	<.01
สามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (X6)	.228	.020	.268	11.553	<.01

Constant = .217 Std. Error = .090

R = .887 R² = .788 R² Adj = .786 F = 514.184 P < .01

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเทคนิคอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ด้วยตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงาน พบว่า ตัวแปรด้านรายได้ ผู้บังคับบัญชา และความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและสามารถใช้พยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม

ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเทคนิคอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ได้ร้อยละ 78.6 เมื่อนำตัวแปรมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเทคนิคอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จะได้สมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y4 = .217 + .347 (X4) + .332(X5) + .228 (X6)$$

และสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Z-score) ดังนี้

$$Y4 = .479 (X4) + .408(X5) + .268 (X6)$$

จากสมการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเทคนิคอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ใช้ในการทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมสูงสุด คือ ด้านรายได้ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ตามลำดับ

ข้อวิจารณ์

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องผลของการรับรู้บรรยากาศ องค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เทคนิคอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปอภิปรายผลการวิจัยจากผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เทคนิคอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรแตกต่างกันมีระดับความผูกพันแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t – test พบว่า พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เทคนิคอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรในระดับมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่ากลุ่มที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรณัฐ ทองไพบูลย์ (2543) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรและความผูกพัน

ต่อองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การตามปัจจัยต่าง ๆ โดยผลที่ได้คือ พนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลิวัลย์ นันท์ (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ณ อากาศยานกรุงเทพ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ ศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยผลการวิจัยที่ได้คือ พนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรัตน์ เมืองสง (2548) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท สเวนเซนส์ (ไทย) จำกัด โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยพบว่าพนักงานที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านระดับรายได้ และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันมีระดับความผูกพันแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t -test พบว่า พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากจะมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมากกว่ากลุ่มที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และงานวิจัยของ จิรประภา สูดสาคร (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมธนารักษ์ พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันพนักงานจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังได้

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Stepwise Multiple Regression หรือการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านรายได้ ผู้บังคับบัญชา และความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและสามารถใช้พยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายพิน สายดำ (2552) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกร โรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกร โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ มิติด้านความสามัคคีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลิวัดย์ นันท์ (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ณ อากาศยานกรุงเทพ โดยผลการวิจัยที่ได้คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน โครงสร้างองค์การ การตัดสินใจในองค์การ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพได้ โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ร้อยละ 57.9

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ และระดับความพึงพอใจในงาน
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำนวน 420 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 420 ฉบับ จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า t-test สถิติ One – way Anova การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ผลการวิจัยซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 420 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 35 ปีมากที่สุด คือ จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 มีการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา มากที่สุด คือ จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 นอกจากนี้มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,001 – 15,000 บาทมากที่สุด คือ จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมากที่สุด คือ จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปีมากที่สุด คือ จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9

ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือบรรยากาศองค์การเอื้ออำนวยต่อการ ทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พนักงานมีการรับรู้ บรรยากาศองค์การในระดับมากต้องประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

11. ด้านความรับผิดชอบ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านความรับผิดชอบเท่ากับ 3.74

12. ด้านความอบอุ่น พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่องเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจเป็นมิตรต่อกัน และมีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านความอบอุ่นเท่ากับ 3.77

13. ด้านการสนับสนุน พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่องท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในการสนับสนุนเท่ากับ 3.48

14. ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่อง เมื่อองค์การขอความร่วมมือท่านยินดีให้ความร่วมมือเต็มที่โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเท่ากับ 3.71

15. ด้านความเสี่ยง พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่องท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านความเสี่ยงเท่ากับ 3.44

และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลางต้องค้ำประกอบ 4 ด้าน คือ

9. ด้านโครงสร้าง พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่องสายการบังคับบัญชาในองค์การมีความชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านโครงสร้างเท่ากับ 3.25

10. ด้านรางวัลและการลงโทษ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่อง แม้ว่าบุคลากรในสำนักงานจะทำงานบกพร่องหรือผิดพลาดผู้บังคับบัญชาก็ยังให้ออกสแกนบุคลากรในการแก้ไขปรับปรุง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านรางวัลและการลงโทษเท่ากับ 3.31

11. ด้านความขัดแย้ง พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่องเมื่อเกิดความเข้าใจผิดขึ้นเพื่อนร่วมงานพยายามประนีประนอมและปรับความเข้าใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านความขัดแย้งเท่ากับ 3.21

12. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการรับรู้ในเรื่อง บุคลากรในหน่วยงานท่านมีความเข้าใจในเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานในหน่วยงานของตนเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.30

ระดับความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่าในภาพรวมแล้วพนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับมากต่อองค์ประกอบ 3 ด้านคือ

1. ด้านลักษณะงาน พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีความพึงพอใจในเรื่อง ท่านมีส่วนช่วยให้งานในแผนกหรือหน่วยงานสำเร็จลุล่วงด้วยดีมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านลักษณะงานเท่ากับ 3.74

2. ด้านผู้บังคับบัญชา พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีความพึงพอใจในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่ท่านในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านผู้บังคับบัญชาเท่ากับ 3.6

3. ด้านเพื่อนร่วมงาน พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีความพึงพอใจในเรื่อง ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านเพื่อนร่วมงานเท่ากับ 3.76

และมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลางต่อองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ

1. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีความพึงพอใจในเรื่อง การทำงานในแผนกหรือหน่วยงานของท่านมี โอกาสก้าวหน้าในงานมากกว่างานในแผนกหรือหน่วยงานอื่น ๆ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่ากับ 3.22

2. ด้านรายได้ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีความพึงพอใจในเรื่อง ค่าล่วงเวลาหรือรายได้พิเศษ เช่น โบนัสซึ่งได้จากการทำงานในบริษัทมี จำนวนที่เหมาะสมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านรายได้เท่ากับ 3.02

ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่าในภาพรวมแล้ว พนักงานมีความความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากต่อองค์ประกอบ 2 ด้านคือ

1. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่อง ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรเท่ากับ 3.43

2. ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่อง ท่านยินดีที่จะเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสมขององค์กรมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรเท่ากับ 3.43

และมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลางต่อองค์ประกอบ 1 ด้าน คือ

1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่อง ท่านมั่นใจว่านโยบายการบริหารงานขององค์กรตั้งอยู่บนหลักการของความสุจริตมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเท่ากับ 3.06

ผลการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกันมีระดับความผูกพันแตกต่างกัน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศการองค์การแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับมากจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมากกว่ากลุ่มที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่ทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศการองค์การแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับมากจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การมากกว่ากลุ่มที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่ทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศการองค์การแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับมากจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ มากกว่ากลุ่มที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยระดับความผูกพันในภาพรวมพบว่า พนักงานที่ทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศการองค์การแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงาน

ที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับมากจะมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมากกว่ากลุ่มที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันมีระดับความผูกพันแตกต่างกัน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมากกว่ากลุ่มที่มีความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับความพึงพอใจในระดับมากจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การมากกว่ากลุ่มที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยระดับความผูกพันในภาพรวมพบว่า พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีความพึง

พอใจในระดับมาจะมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมากกว่ากลุ่มที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังได้ สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ด้วยตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงาน พบว่า ตัวแปรด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และสามารถใช้อธิบายการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ได้ร้อยละ 63

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ด้วยตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงาน พบว่า ตัวแปรด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การและสามารถใช้อธิบายการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ได้ร้อยละ 41

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ด้วยตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงาน พบว่า ตัวแปรด้านรายได้และผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับระดับความ

ผูกพันต่อองค์การในด้านด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การและสามารถใช้พยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยสามารถใช้พยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ได้ร้อยละ 78.2

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ด้วยตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงาน พบว่า ตัวแปรด้านรายได้ ผู้บังคับบัญชา และความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและสามารถใช้พยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถใช้พยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ได้ร้อยละ 78.8

ข้อเสนอแนะ

ในงานวิจัยเรื่อง ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีข้อเสนอแนะงานวิจัยโดยแบ่งออกเป็น ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่า ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางที่ดี และระดับความพึงพอใจในงาน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จากผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะข้อเสนอแนะที่อาจจะเป็นประโยชน์สำหรับองค์การในการที่จะนำไปพิจารณาเพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานให้มากขึ้นสืบต่อไป โดยมีดังต่อไปนี้

1. ในด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การ จากผลการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า มีเพียง 5 ด้านเท่านั้นที่พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับมาก ได้แก่ ด้านความ

รับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านความสามัคคีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านความเสี่ยงภัย และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่

ด้านโครงสร้าง ซึ่งหมายถึง ระดับที่องค์การกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้แก่บุคลากร รวมทั้งวิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ จากผลการวิจัยที่ได้คือ พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า องค์การมีการกำหนดความเป้าหมายของการดำเนินงาน การแบ่งแยกหน้าที่ของแต่ละฝ่าย และแบ่งแยกสายการบังคับบัญชาอาจจะยังไม่ชัดเจน หรือมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ยากเกินไป จึงทำให้พนักงานยากที่จะเข้าใจในงานและขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองได้ จึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จได้ ดังนั้นองค์การจึงควรพิจารณาระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่องค์การกำหนดไว้ว่าทำให้การปฏิบัติงานยุ่งยากมากขึ้นเพียงใด หากพบว่า ระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานยุ่งยากมาก องค์การก็ควรที่จะมีการทบทวนและปรับเปลี่ยนระเบียบกฎเกณฑ์ใหม่ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้ราบรื่นยิ่งขึ้น และองค์การควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางนโยบายใหม่ ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและสร้างประสิทธิภาพขององค์การ และเมื่อมีนโยบายใหม่ ๆ เกิดขึ้น ควรมีการแจ้งข่าวสารให้พนักงานในองค์การได้รับทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง เพื่อให้ทุกคนได้เข้าใจและปฏิบัติตามให้สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายขององค์การ

ด้านด้านรางวัลและการลงโทษ ซึ่งหมายถึง การรับรู้ทางด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ภายในสถานการณ์ของการทำงาน ดังนั้นทางองค์การควรเสริมสร้างให้พนักงานทราบถึงคุณธรรมในการให้คำตอบแทน การให้สวัสดิการ การให้รางวัล การเลื่อนขั้น รวมไปถึงการลงโทษที่เท่าเทียมกัน เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในทุกคน ก่อให้เกิดความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อที่จะได้รับรางวัลนั้น ๆ

ด้านความขัดแย้ง ซึ่งหมายถึง การรับรู้ว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การต้องการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและบุคคลในองค์การ เน้นการแก้ปัญหา มากกว่าการปล่อยไปเรื่อย ๆ หรือการไม่สนใจปัญหา ดังนั้นผู้บริหารองค์การควรมีการเสริมสร้างให้พนักงานในองค์การเกิดความรู้สึกว่าองค์การยอมรับทุกความคิดเห็นของพนักงานที่แตกต่างกันเพื่อนำความคิดเห็นนั้นมาปรับปรุงพัฒนาองค์การต่อไป

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมาย ซึ่งกำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจนและครอบคลุมมาตรฐานของการปฏิบัติงานเน้นการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร บุคคล ตลอดจนกลุ่ม ดังนั้นทางองค์กรควรปรับปรุงโดยมุ่งเน้นให้เกิดความต่อเนื่องในมาตรฐานการทำงานที่เป็นรูปธรรมและมีความชัดเจนมากขึ้น พร้อมทั้งจัดกิจกรรมหรือฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของมาตรฐานของงานในหน่วยงานแต่ละหน่วยงานในองค์กร

2. ด้านความพึงพอใจในงาน จากผลการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับมากเพียง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนอีก 2 ด้านที่เหลือพนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลางเท่านั้น ได้แก่

ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ เนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการที่พนักงานมีความพึงพอใจในด้านนี้เพียงระดับปานกลาง อาจมีสาเหตุมาจากพนักงานยังต้องการให้ตัวเองได้มีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่มีอุปสรรคในเรื่องของการแบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร โอกาสก้าวหน้าของพนักงานบางพวกอาจเป็นไปได้น้อย ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบของพนักงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน และสามารถนำความรู้ที่นำมาใช้ในการทำงานให้เกิดความก้าวหน้าทั้งต่อตัวพนักงานและองค์กร

ด้านรายได้ ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่เขาได้รับ ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานอาจจะไม่พอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน และเห็นว่าไม่คุ้มค่ากับงานที่ทำ อาจจะมีสาเหตุมาจากสภาพแวดล้อม เนื่องจากปัจจุบันนี้สถานะเศรษฐกิจของประเทศไทยในขณะนี้ มีผลทำให้ค่าครองชีพของประชาชนรวมถึงพนักงานขององค์กรปรับตัวสูงขึ้น เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เคยได้รับมากมีค่าลดลง จึงอาจส่งผลให้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาจัดระบบการจ่ายค่าตอบแทน โดยคำนึงถึงสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น อัตราเงินเฟ้อ และราคาสินค้าที่ปรับตัวสูงขึ้น อัตราเงินเดือนของพนักงานในอุตสาหกรรมเดียวกัน แล้วปรับฐานเงินเดือน

ของพนักงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน เพื่อลดผลกระทบที่อาจทำให้พนักงานไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับ ไม่พอใจในงาน และผลิตภาพลดลง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเท่านั้น ครั้งต่อไปควรขยายผลการศึกษาในส่วนของนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ ในจังหวัดชลบุรีและใกล้เคียง เช่น นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง นิคมอุตสาหกรรมเหมราชชลบุรี เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ และนำข้อมูลที่ได้มาเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงแผนการดำเนินงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการ และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การในภาพรวม
2. การวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านต่าง ๆ 9 ด้าน และความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกมาจากทฤษฎี และผลงานวิจัยที่ผ่านมาเป็นกรอบในการวิจัย ครั้งต่อไปจึงน่าจะลองศึกษาในปัจจัยด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงาน
3. ควรมีการขยายขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้กว้างมากขึ้น เช่นการสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น สำหรับการที่จะนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงแผนการดำเนินงานขององค์การ
4. นอกจากการศึกษาตัวแปรทางด้านบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การแล้ว ควรมีการศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน เช่น ผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นตัวแปรที่ได้รับผลกระทบจากการรับรู้บรรยากาศองค์การ เพื่อให้เห็นภาพรวมขององค์การต่อไป

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กฤษกร ดวงสว่าง. 2540. ความผูกพันต่อองค์การของบุคคลในธุรกิจปิโตรเลียม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กรองแก้ว อยู่สุข. 2543. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2550. สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. 2556. สถานการณ์การว่างงาน การเลิกจ้างและความต้องการแรงงาน ธันวาคม 2556. (Online). <http://lmi.doe.go.th>, 12 ธันวาคม 2556

ชนิษฐา กุลกฤษฎา. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้า หอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จำเนียร โชติช่วง. 2532. จิตวิทยาการรับรู้และการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิรประภา สุดสาคร. 2545. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมธนารักษ์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จิราวรรณ หาดทรายทอง. 2539. ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีการประสานรหลวง.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จำรอง เงินดี และ ทิพย์วัลย์ สุรินยา. 2545. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร:
จามจุรีโปรดักท์.

ชวนชม กิจพันธ์. 2540. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณสำนักงาน
ประมาณ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เดโช สนวนนนท์. 2519. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

ดนัย เทียนพุฒ. 2540. กลยุทธ์การพัฒนาคณะสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ (โปรแกรม) การจัดการ
จัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บู๊คแบงก์.

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2540. พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:
บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.

ทิพย์สุดา เมธิพลกุล. 2550. การรับรู้บรรยากาศองค์การ การประเมินสุขภาพตนเอง และความตั้งใจ
ไหลออกของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเฉพาะทางด้าน
ระบบประสาทของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศิลปศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณี
บรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
จิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. 2540. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.

ธีระ พรหมน้อย. 2545. การรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานของพนักงานใน
โรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นงลักษณ์ นิมปี. 2547. บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำของบุคลากรในสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
รัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. โมเดลลิשראל: สถิติวิเคราะห์สำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นุชกร จันทร์เปล่ง. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจใน
งานของพนักงานบริษัทชีว-เนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
จิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นพ ศรีบุญนาค. 2545. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สุตรไพศาล.

นวลศิริ เปาโรหิตย์. 2535. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บัณฑิต พังนรินทร์. 2550. อิทธิพลของลักษณะขององค์การ นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ
งาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน
และความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดเจริญพานิช.

บุญมัน วงศ์สุนพรัตน์. 2542. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน
บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปฐมา วงษ์อ่อน. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาบริษัทเอ็นเอ็มพีพีรีซันบอลล์ จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประมะ สตะเวทิน. 2538. นิเทศศาสตร์ การสื่อสารสื่อมวลชน. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซต.

_____. 2543. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พงษ์จันทร์ วรรณจิตร. 2534. องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พนัส หันนาคินทร์. 2542. ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรพรรณ อุ่ณจันทร์. 2543. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรรณราย ทรัพย์ะประภา. 2531. จิตวิทยาประยุกต์กับผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร: วิชั่นอาร์ต.

พร้อมพรรณ บีหัตถกิจกุล. 2541. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ษมาภรณ์ ปลื้มจิตร. 2547. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมดุสิตธานีแอตต์ไฮโดคลับ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มลิวัลย์ นันท์. 2548. การรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์การของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ณ อากาศยานกรุงเทพ.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

ขงยุทธ เกษสาคร. 2545. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2544. ปัจจัยด้านชาวอารมณ์ บุคลิกภาพและภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อ ความพึง
พอใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา และผลการปฏิบัติ งานของหัวหน้างานระดับกลาง
ในองค์การธุรกิจ. งานวิจัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัตนา บรรยงคนันท์. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการ
ทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รมิดา เสนโสพิศ. 2550. การรับรู้บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
จิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกริก.

ลักขณา ศรีวัฒน์. 2544. จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ลักขณาดี ใจเย็น. 2537. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานและ
การปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ลดาวลัย ราชชนบุรีบาล. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัย
ด้านองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2539. จิตวิทยาองค์กรอุตสาหกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่ม
ผลิตภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเพียร์พัฒนาพรีนติ้ง จำกัด.

วุฒินนท์ วิมลศิลป์. 2533. บรรยายกาตองค้การกับคความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อ
พัฒนาชนบท. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วรรณช ทองไพบูลย์. 2543. บรรยายกาตองค้การและคความผูกพันตองค้การของพนักงานบริษัท
นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิศิษฐศักดิ์ เสวदनันท์. 2543. คความผูกพันตองค้การของพนักงานธนาคารออมสิน: ศึกษาเฉพาะ
กรณีสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา. 2543. ปัจจัยที่มีผลตอความผูกพันตองค้การของพนักงาน บริษัท พูจีโฟโต้
ฟิล์ม (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริรัตน์ เมืองสง. 2548. การรับรู้บรรยายกาตองค้การและคความผูกพันตองค้การของพนักงาน
บริษัทสวนเช่นส์ (ไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริลักษณ์เบญญา มาแสวง. 2550. คความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายกาตองค้การกับคความพึงพอใจใน
การทำงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาการวัดผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, อารี พันธุ์มณี, ลัทธிகาล ศรีวะรมย์, ณกมล จันทรสม, สุพิร์ ภูมิไทย, สมชาย หิรัญ
กิตติ, ขวลิต ประภาวนนท์ และ สุดา เทียบจตุรัส และคณะ 2541. พฤติกรรมองค้การ.
กรุงเทพมหานคร: บริษัทธีรฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด.

ศรีอรุณ เรศานนท์. 2533. **คำบรรยายวิชาการจัดการและประเมินผลบุคลากร**. ภาควิชาบริหารธุรกิจ , คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (อัคราณา)

สิทธิโชค วรรณสุติกุล. 2540. **จิตวิทยาการจัดการองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่สอง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บู๊คแบงก์.

สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. 2556. **รายชื่อสถานประกอบการภายในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง**. วารสารสำนักงานนิคมอุตสาหกรรม.

สำนักงานสถิติจังหวัดชลบุรี. 2556. **จำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรม จำแนกเป็นรายอำเภอ พ.ศ. 2556**. (Online). <http://chonburi.nso.go.th>, 12 ธันวาคม 2556

สุพัตรา เพชรมณี และ เชื้อวชาญ อาศุวัฒนกุล. 2528. **ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนากำลังคนในระบบราชการไทย**. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533. **ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมชาย พินคันเงิน. 2551. **บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิมาภา จันทร์หอมกุล. 2552. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงานและความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมภพ เจริญกุล. 2537. การพัฒนาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สมภพ เจริญกุล. 2544. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991จำกัด.

สมยศ นาวิการ. 2539. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

_____. 2544. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.

สายพิน สายคำ. 2552. บรรยายาสององค์การที่มีผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของเภสัชกร โรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์สาขารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สิริน ใจหาญ. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ บรรยายาสององค์การ ความยุติในองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สิริพร ไกรสุวรรณ. 2540. บรรยายาสององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุรพล พยอมแย้ม. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: โครงการส่งเสริมการผลิต ตำรา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปกร. อ้างถึง J. R. Hackman and G. R. Oldman. 1976. Motivation through the design of work: Test of a theory Organizational Behavior And Human Performance. 16: 250-279.

สรายุทธ ปฎิมาประกร. 2541. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานน้ำตาล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุวรรณิน คณานุวัฒน์. 2536. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล
ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของ
ผู้บริหารในองค์กรเอกชน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อัญชลี นวลคล้าย. 2531. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับสมรรถภาพในการปฏิบัติ
งานของหัวหน้าหอผู้ป่วย: ศึกษาเฉพาะกรณีภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามาธิบดี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่,
มหาวิทยาลัยมหิดล.

อุดม โพธิ์ทอง. 2533. ทำอย่างไรจึงไม่ให้ออกจากงาน. เพิ่มผลผลิต. 28 (กรกฎาคม – สิงหาคม
2533) : 58-60.

อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529. ความผูกพันต่อองค์กร. จุลาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.

อาภาพร ทศนแสงสุรีย์. 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก ความ
ผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในวิสาหกิจขนาดย่อม
ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตถุงพลาสติก. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อารี เพชรผด. 2530. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.

_____. 2530. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิชาการไทย-ออสเตรเลีย.

_____. 2537. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.

อรุณ รักธรรม. 2524. การพัฒนาองค์การ: การสร้างและพัฒนาการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532. **แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

อุษณีย์ ธรรมสุวรรณ. 2545. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์”. **วารสารสงขลานครินทร์**. 22 (มีนาคม–เมษายน) : 5-8.

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

Cherrington, J.D. 1995. **Organizational Behavior : The Management of Individual and Organization Performance**. Boston: Allyn and Bacon, Inc.

Cranny, C.J., P.C. Smith, and E.F. Stone. 1992. **Job Satisfaction**. New York : Lexington Books.

Davis, K. and J.W. Newstorm. 1985. **Human Behavior at Work: Organization Behavior**. 7th ed. New York: McGraw Hill Company.

DeMichele, D.J. 1999. **The Relationship between Organizational Climate in Job Satisfaction as Reported by Mid-level Collegiate Campus Recreation Program Coordinators**. [CD-ROM (ACC 9919550)]. UMI Company. (DAI-A 60/02).

DuBrin, A.J. 1984. **Applying Psychology: Individual and Organizational Effectiveness**. 4th ed. New Jersey ; Prentice-Hill, Inc.

Eisenberger, R. 1990. “Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation.” **Journal of Applied Psychology**. 75 (February 1990):51-59.

Evan, G. L., Jr. 1998. **The Relationship between Organizational Climate and Job satisfaction as Reported by Community College Presidents.** [CD-ROM (ACC 9800098)]. UMI Company. (DAI-A 58/07).

George, J. M. and G.R. Jones. 1999. **Organizational Behavior.** 2nd ed. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.

Gibson, J.L., J.M. Ivancevich and Donnelly, Jr. 1973. **Organizations: Structure Processes, Behavior.** 2nd ed. Texas: Business Publications, Inc.

Gibson, J. L., J. M. Ivancevich and J. H. Donnelly, Jr. 1991. **Organization: Behavior, Structure, Process.** 7th ed. Homewood, Boston: Richard D. Irwin, Inc.

Greenberg, J. and R. A. Baron. 2000. **Behavior in Organization.** 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.

Haimann, T., W. Scott and P. Connor. 1985. **Management.** 5th ed. Boston: Houghton Mifflin Company.

Kumara U. A. and F. Koichi. "Employee satisfaction and Job Climate: An empirical study of Japanese manufacturing employees." **Journal of Business and Psychology.** 3 (September 1989): 315 – 328.

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

Mathieu, J.E. 1991. "A Cross-Level No recursive Model of the Antecedents of Organizational Commitment and Satisfaction." **Journal of Applied Psychology.** 76(February 1991):607-618.

- Miner, J. B. 1992. **Industrial Organizational Psychology**. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Monia L. Castro & Nico Martins. 2010. "The Relationship between Organizational Climate and Employee Satisfaction in A South African Information and Technology Organization." **Journal of Industrial Psychology**. 36(1),Art.#800,9 pages. OI:10.4102/sajip.v36il.800
- Mowday, R.T., L.W. Porter and R.M. Steers. 1982. **Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**. New York: Academic Press Inc.
- Muschinsky, P. M. 2003. **Psychology applied to work an Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. 7th ed. Greensboro: University of North Carolina.
- Robbins, S. P. 2001. **Organizational Behavior**. 9th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Scanlan Burt J. And Bernard Keys. 1979. **Management and Organization Behavior**. All rights reserved. Published Simultaneously in Canada.
- Schermerhorn, J.R., J.G. Hunt and R.N. Osborn. 1982. **Managing Organization Behavior**. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Schultz, D. P. and S. E. Schultz. 1998. **Psychology and Work Today an Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hill, Inc.
- Staw, B.M. 1983. **The consequences of Turnover**. Psychological Foundations of Organizational Behavior. Lllinois : Scott Foresman.
- Steers, R. M. 1977. **Organizational Effectiveness: A Behavioral View**. Santa, Monica, California: Goodyear Publishing Company, Inc.

Steers, R. M. 1991. **Introduction to Organizational Behavior**. 4th ed. New York :
HarperCollins.

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

Stringer, R. 2002. **Leadership and Organization Climate**. The Cloud Chamber effect. New
Jersey: Prentice Hall

Wagner, J. A. and J.R. Hollenbeck. 1995. **Management of Organizational Behavior**. 2nd ed.
New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Wayne, W. and M. A. Lloyd. 2005. **Psychology Applied to Modern Life**. 9th ed. Wadsworth
Publishing.

Yamane, T. 1973. **Statistics: An Introduction Analysis**. Tokyo : Harpa International Edition.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. เต็มศักดิ์ สุขวิบูลย์	คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์
2. ดร.จุมพฏ บริราช	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์
3. ดร.พงศ์ศักดิ์ บานชื่น	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์





แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

**ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง**

คำชี้แจง: แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการวิจัยเท่านั้น ข้อมูลที่ท่านตอบจะเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัย โดยไม่ผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด ๆ ทั้งสิ้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การ

ข้อคำถามแต่ละข้อไม่มีข้อใดผิดหรือถูก ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือท่านให้ข้อมูลและความคิดเห็นตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะมีความลับทุกประการ และไม่มีการแสดงข้อมูลเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด รวมถึงผลจากการวิจัยจะถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ครั้งนี้

นางสาวเตือนใจ

แซ่หลี่

นิสิตปริญญาโทคณะวิทยาการจัดการ

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม

ตอนที่1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
 1. () ชาย
 2. () หญิง
2. อายุของท่านปัจจุบัน _____ ปี
3. ระดับการศึกษา
 1. () ต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส. 2. () อนุปริญญา/ปวส. 3. () ปริญญาตรี 4. () ปริญญาโทหรือสูงกว่า
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของท่านประมาณ _____ บาท
5. ตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน
 1. () พนักงาน 2. () เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน 3. () หัวหน้างาน 4. () อื่น ๆ _____
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ _____ ปี

ตอนที่2 แบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง ในแต่ละข้อมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกไว้ให้ท่านเลือกตอบ 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่าน เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
โครงสร้าง					
1. องค์กรของท่านมีการกำหนดโครงสร้างอย่างชัดเจน					

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. องค์การมีการแบ่งแยกหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน					
3. สายการบังคับบัญชาในองค์การมีความชัดเจน					
4. แผนกงานต่าง ๆ ในหน่วยงานของท่านมีการประสานงานกันอย่างสม่ำเสมอ					
5. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างการทำงานที่ซ้ำซ้อนทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า					
ความรับผิดชอบ					
1. ท่านมีความเข้าใจขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง					
2. หน้าที่ความรับผิดชอบท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน					
3. หน้าที่ความรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ					
4. ท่านสามารถตัดสินใจปฏิบัติงานภายในขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมาย					
5. พนักงานในหน่วยงานของท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม					
ความอบอุ่น					
1. บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก					
2. บุคลากรในองค์การเปรียบเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวท่าน					
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเองและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบปรึกษาได้					
4. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจเป็นมิตรต่อกัน					
5. ท่านมีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การสนับสนุน					
1. ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
3. หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงาน					
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านคัดเลือกและส่งบุคลากรไปรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเหมาะสม					
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาsk้าวหน้าในการทำงาน					
รางวัลและการลงโทษ					
1. ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง					
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และนำมาเป็นผลงานเพื่อการพิจารณา ความดีความชอบ					
3. แม้ว่าบุคลากรในสำนักงานจะทำงานบกพร่อง หรือ ผิดพลาดผู้บังคับบัญชาก็ยังให้โอกาสแก่บุคลากรในการแก้ไขปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป					
4. มีการกำหนดกฎระเบียบในด้านการให้รางวัลและการลงโทษอย่างชัดเจน					
5. ท่านคิดว่าระบบการลงโทษขององค์การมีความยุติธรรมเหมาะสมดีแล้วกับพนักงาน					
ความขัดแย้ง					

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. บุคลากรในสำนักงานของท่านมีความคิดเห็นแตกต่างกันบ้างในการปฏิบัติงาน					
2. เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะยอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณา					
3. เมื่อเกิดความเข้าใจผิดขึ้นเพื่อนร่วมงานพยายามประนีประนอมและปรับความเข้าใจ					
4. ความขัดแย้งในองค์การทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ					
5. เมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานทั้งผู้บังคับบัญชาและพนักงานไม่สามารถหาทางประนีประนอมได้					
มาตรฐานการปฏิบัติงาน					
1. องค์การของท่านกำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำในการทำงานไว้อย่างชัดเจน					
2. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์การเป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
3. ในแต่ละปีมีการเพิ่มเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานให้สูงขึ้นเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
4. บุคลากรในหน่วยงานท่านมีความเข้าใจในเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานในหน่วยงานของตนเป็นอย่างดี					
5. บุคลากรทุกคนในหน่วยงานควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานในหน่วยงานของตน					
ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
1. พนักงานในองค์การทุกคนร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี					
2. บุคลากรในองค์การเสียสละเวลาส่วนตนเพื่อส่วนรวม					
3. เมื่อองค์การขอความร่วมมือท่านยินดีให้ความร่วมมือเต็มที่					

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล					
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้					
ความเสี่ยงภัย					
1. ท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด					
2. องค์กรของท่านมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน					
3. ท่านจะปรึกษาเพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด					
4. ท่านไม่กล้าที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติงานบางอย่างในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
5. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ แม้ว่าจะเป็นความเสี่ยงต่อผลสำเร็จขององค์กรเองก็ตาม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง ในแต่ละข้อมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกไว้ให้ท่านเลือกตอบ 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่าน เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน					
1. งานที่ท่านทำอยู่นี้เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถของท่าน					

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน					
3. ท่านมีส่วนช่วยให้งานในแผนก หรือหน่วยงานสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี					
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความถนัดของท่าน					
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานแต่ละอย่างให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา					
ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา					
1. ผู้บังคับบัญชามีการกำกับดูแล และตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ					
2. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม					
3. เมื่อมีปัญหาด้านการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และช่วยเหลือจนสามารถแก้ไขปัญหาคได้					
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน					
5. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่ท่านในการทำงาน					
ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน					
1. ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
2. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสนิทสนม เป็นกันเอง					
3. เมื่อมีปัญหาทั้งในด้านการงานและส่วนตัว ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
4. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับผลงานที่ท่านนำเสนอ					
5. เพื่อนร่วมงานต่างแข่งขันเพื่อเสนอความดีความชอบให้ตนเอง					

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
1. การทำงานในแผนกหรือหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานมากกว่างานในแผนกหรือหน่วยงานอื่น ๆ					
2. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือความดีความชอบอยู่เสมอ					
3. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือดูงานเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน					
4. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นไปได้น้อยมากเนื่องจากมีการเล่นพรรคเล่นพวกกัน					
5. บริษัทของท่านมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานอย่างชัดเจน					
ความพึงพอใจในงานด้านรายได้					
1. อัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน					
2. ค่าล่วงเวลาหรือรายได้พิเศษ เช่น โบนัสซึ่งได้จากการทำงานในบริษัทมีจำนวนที่เหมาะสม					
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อมาตรฐานของการครองชีพในปัจจุบัน					
4. ประเภทและจำนวนของสวัสดิการของบริษัทอยู่ในระดับที่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน					
5. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรท่านดีกว่าองค์กรอื่นๆในธุรกิจประเภทเดียวกัน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง ในแต่ละข้อมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกไว้ให้ท่านเลือกตอบ 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่าน เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ข้อคำถาม	ระดับความผูกพัน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. นโยบายขององค์กรมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน					
2. เป้าหมายขององค์กรมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของท่าน					
3. ท่านมั่นใจว่านโยบายการบริหารงานขององค์กรตั้งอยู่บนหลักการของความสุขจิต					
4. นโยบายขององค์กรทำให้ท่านรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน					
5. ท่านศรัทธาและยอมรับค่านิยมขององค์กรนี้					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร					
1. ปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน					
2. ท่านจะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อผลสำเร็จขององค์กร					
3. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
4. เมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน ทำให้ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากทำงาน					
5. เมื่อเวลาเลิกงานแล้วงานยังไม่เสร็จ ท่านเต็มใจที่จะอยู่ทำงานต่อให้เสร็จ					
ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้					

ข้อคำถาม	ระดับความผูกพัน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ท่านรู้สึกผูกพันและเลือกจะทำงานกับองค์กรนี้					
3. ท่านยินดีที่จะเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสมขององค์กร					
4. เมื่อทำงานในองค์กรนี้นานขึ้น ท่านยังรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร					
5. ท่านรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนี้ โดยไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น					

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวเตือนใจ แซ่หลี่
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 1 เดือน กันยายน พ.ศ. 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดสุโขทัย
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการโรงแรม และท่องเที่ยว) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่จัดซื้อ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัทฟูจิทรานส์(ประเทศไทย)จำกัด