

### บทที่ 3

#### วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิต รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิต ของบุคลากร กรมสารบรรณทหารบก โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมสารบรรณทหารบก จำนวนทั้งสิ้น 447 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ม.ค. 2552) ซึ่งประกอบไปด้วยกำลังพล 3 ประเภท คือ นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน รวมทั้งลูกจ้างและพนักงานราชการ

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรการหาตัวอย่างประชากรของ ยามาเน (Yamane, 1973) ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 211 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามในจำนวนที่มากกว่าจำนวนตัวอย่างที่ต้องการประมาณร้อยละ 15 รวมจำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 243 ชุด โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละกอง (ข้อมูลจำนวนบุคลากรในแต่ละกอง ไม่ได้รับอนุญาตให้เปิดเผย)

#### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

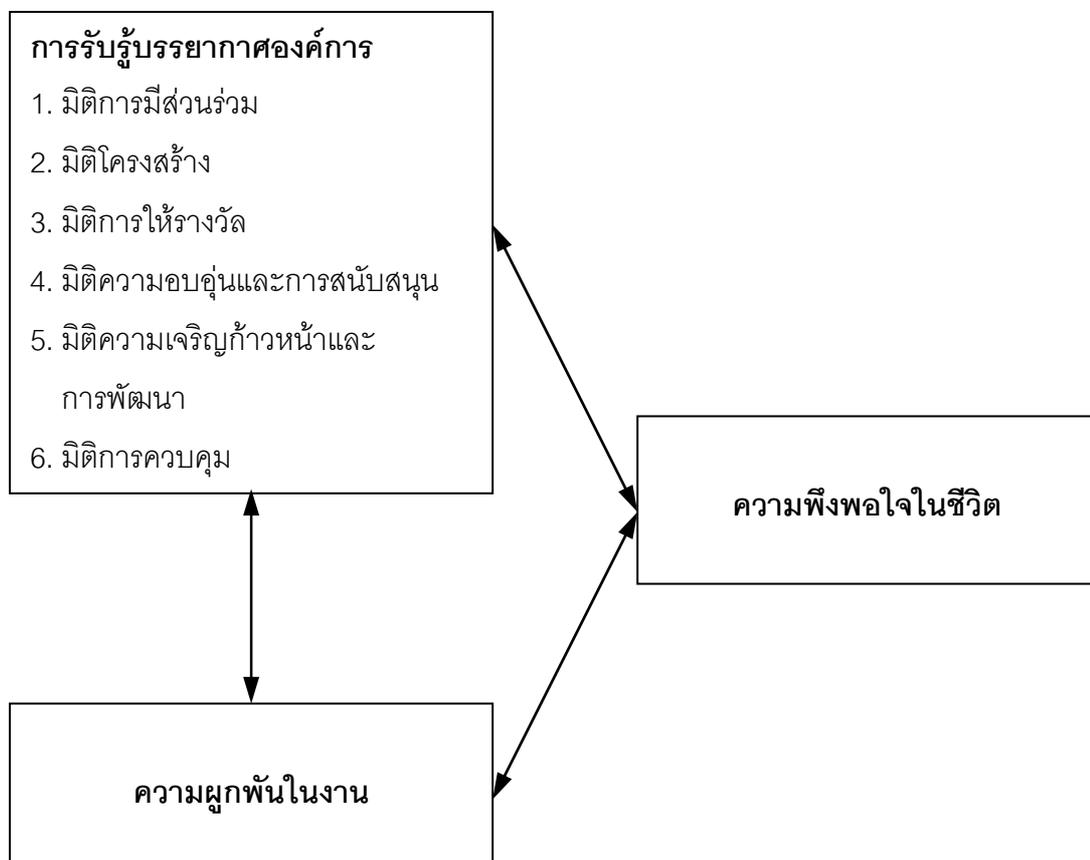
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. การรับรู้บรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของ ดูบริน (Dubrin, 1984) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่
  - 1.1 ด้านการมีส่วนร่วม
  - 1.2 ด้านโครงสร้าง

- 1.3 ด้านการให้รางวัล
  - 1.4 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน
  - 1.5 ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา
  - 1.6 ด้านการควบคุม
2. ความผูกพันในงาน ตามแนวคิดของ เมย์ และคณะ (May et al., 2004) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่
- 2.1 ด้านร่างกาย
  - 2.2 ด้านอารมณ์
  - 2.3 ด้านการรู้จักคิด
3. ความพึงพอใจในชีวิต ตามแนวคิดของ ดีเนอร์ และคณะ (Diener et al., 2003) โดยการศึกษาครั้งนี้ มีลักษณะการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสาม ดังภาพที่ 3.1

ภาพที่ 3.1

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวม และพัฒนาขึ้น โดยแบ่งเป็นทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่ศึกษาตามแนวคิดของ ดูบริน (Dubrin, 1984) ซึ่งผู้วิจัยแปลและพัฒนาแบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ จากงานวิจัยของ มิคเคิลเซน และกรอนฮาล์ (Mikkelsen and Gronhaug, 1999), กริฟฟิน (Griffin, 2006), มอยนิฮาน และแพนเดย์ (Moynihan and Pandey, 2007), คิม และไรท์ (Kim and Wright, 2007) ตามแนวคิดของ ดูบริน (DuBrin, 1984) ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

1. ด้านการมีส่วนร่วม จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 3 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 3 ข้อ
2. ด้านโครงสร้าง จำนวน 8 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 4 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 4 ข้อ
3. ด้านการให้รางวัล จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 3 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 3 ข้อ
4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 4 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 2 ข้อ
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 3 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 4 ข้อ
6. ด้านการควบคุม จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 3 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 4 ข้อ

รวมมีข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 20 ข้อ และข้อคำถามทางลบจำนวน 20 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 5 ระดับ ดังตารางที่ 3.1

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในงาน ที่ศึกษาตามแนวคิดของ เมย์ และคณะ (May et al., 2004) ซึ่งผู้วิจัยได้แปลและพัฒนาแบบสอบถามวัดความผูกพันในงาน จากงานวิจัยของ เมย์ และคณะ (May et al., 2004) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ด้านร่างกาย จำนวน 8 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 5 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 3 ข้อ
2. ด้านอารมณ์ จำนวน 8 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 5 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 3 ข้อ
3. ด้านการรู้จัก จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 5 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 2 ข้อ

รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 23 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 15 ข้อ และข้อคำถามทางลบจำนวน 8 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 5 ระดับ ดังตารางที่ 3.1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต ที่ศึกษาตามแนวคิดของ ดีนเนอร์ และคณะ (Diener et al., 2003) ซึ่งผู้วิจัยได้แปลและพัฒนาแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในชีวิต (The Satisfaction With Life Scale : SWLS) จากงานวิจัยของ ดีนเนอร์ (Diener et al., 1997) จำนวน 5 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 5 ระดับ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ  
ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิต

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนน	
	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การพิจารณาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ระดับความผูกพันในงาน และระดับความพึงพอใจในชีวิต ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยแบ่งช่วงระดับด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาแบ่งช่วงระดับดังกล่าว จะทำให้สามารถกำหนดระดับค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิต ได้ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 3.68 – 5.00	กำหนดให้เป็นระดับสูง
คะแนนตั้งแต่ 2.34 – 3.67	กำหนดให้เป็นระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 2.33	กำหนดให้เป็นระดับต่ำ

### แนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพตามขั้นตอน ดังนี้

#### 1. การสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยศึกษา รวบรวมเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 แบบสอบถามเพื่อใช้วัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของ ดูบริน (Dubrin, 1984) ซึ่งผู้วิจัยแปลและพัฒนาแบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ จากงานวิจัยของ มิคเคิลเซน และกรอนฮาล์ (Mikkelsen and Gronhaug, 1999), กริฟฟิน (Griffin, 2006), มอยนิฮาน และแพนเดย์ (Moynihan and Pandey, 2007), คิม และไรท์ (Kim and Wright, 2007) ตามแนวคิดของ ดูบริน (DuBrin, 1984) มีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

- ด้านการมีส่วนร่วม จำนวน 6 ข้อ
- ด้านโครงสร้าง จำนวน 8 ข้อ
- ด้านการให้รางวัล จำนวน 6 ข้อ
- ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน จำนวน 6 ข้อ
- ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา จำนวน 7 ข้อ
- ด้านการควบคุม จำนวน 7 ข้อ

1.2 แบบสอบถามเพื่อใช้วัดความผูกพันในงาน ตามแนวคิดของ เมย์ และคณะ (May et al., 2004) ซึ่งผู้วิจัยได้แปลและพัฒนาแบบสอบถามวัดความผูกพันในงาน จากงานวิจัย

ของ เมย์ และคณะ (May et al., 2004) มีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 23 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

- ด้านร่างกาย จำนวน 8 ข้อ
- ด้านอารมณ์ จำนวน 8 ข้อ
- ด้านการรู้คิด จำนวน 7 ข้อ

1.3 แบบสอบถามเพื่อใช้วัดความพึงพอใจในชีวิต ตามแนวคิดของ ดีนเนอร์ และคณะ (Diener et al., 2003) ซึ่งผู้วิจัยได้แปลและพัฒนาแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในชีวิต (The Satisfaction With Life Scale : SWLS) จากงานวิจัยของ ดีนเนอร์ (Diener et al., 1997) มีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

## 2. การหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิต มาหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้เนื้อหาในข้อคำถามครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 15 คน เป็นผู้พิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องต่อนิยามการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิตตามที่กำหนดไว้หรือไม่ และนำผลที่ได้ไปคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ตามสูตรของลอร์ซี (Lawshe, 1975, pp.563-575) แล้วนำผลไปเปรียบเทียบกับตารางของลอร์ซี โดยค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .49 จึงจะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นข้อคำถามใดในแบบสอบถามที่มีอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า .49 ผู้วิจัยจะตัดออกไป (รายละเอียดในภาคผนวก ค) ดังนี้

2.1 แบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ มีอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาน้อยกว่า 0.49 และตัดออกไปจำนวน 3 ข้อ ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถามจำนวน 37 ข้อ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ด้านการมีส่วนร่วม มีข้อคำถาม 6 ข้อ มีข้อถูกตัดออกไป 1 ข้อ จึงเหลือข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ
- ด้านโครงสร้าง มีข้อคำถาม 8 ข้อ มีข้อถูกตัดออกไป 1 ข้อ จึงเหลือข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ
- ด้านการให้รางวัล มีข้อคำถาม 6 ข้อ ไม่มีข้อถูกตัดออกไป จึงมีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ

- ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน มีข้อคำถาม 6 ข้อ ไม่มีข้อถูกตัดออกไป จึงมีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ

- ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีข้อคำถาม 7 ข้อ มีข้อถูกตัดออกไป 1 ข้อ จึงเหลือข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ

- ด้านการควบคุม มีข้อคำถาม 7 ข้อ ไม่มีข้อถูกตัดออกไป จึงมีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

2.2 แบบสอบถามวัดความผูกพันในงาน ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 23 ข้อ มีอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 และตัดออกไปจำนวน 1 ข้อ ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ด้านร่างกาย มีข้อคำถาม 8 ข้อ มีข้อถูกตัดออกไป 1 ข้อ จึงเหลือข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

- ด้านอารมณ์ มีข้อคำถาม 8 ข้อ ไม่มีข้อถูกตัดออกไป จึงมีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ

- ด้านการรู้คิด มีข้อคำถาม 7 ข้อ ไม่มีข้อถูกตัดออกไป จึงมีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

2.3 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ ไม่มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกไป ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงมีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

### 3. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิต ที่ผ่านการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้ว ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง หลังการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) ของแบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับ โดยใช้ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) ด้วยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) ระหว่างกลุ่มที่มีค่าคะแนนสูงกับกลุ่มที่มีค่าคะแนนต่ำกลุ่มละ 25% โดยเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าที่มากกว่า 1.75 จึงถือว่ามีค่าอำนาจจำแนกสูงอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ ข้อใดมีค่าที่เท่ากับหรือต่ำกว่า 1.75 จะถูกตัดทิ้งไป (รัตนา ศิริพานิช, 2533, น.159) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 แบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ หลังการทดสอบค่าที พบว่าไม่มีข้อคำถามใดที่มีค่าที่น้อยกว่า 1.75 จึงไม่มีการตัดข้อคำถามใดออก (รายละเอียดในภาคผนวก ค)

3.2 แบบสอบถามวัดความผูกพันในงาน หลังการทดสอบค่าที พบว่าไม่มีข้อคำถามใดที่มีค่าที่น้อยกว่า 1.75 จึงไม่มีการตัดข้อคำถามใดออก (รายละเอียดในภาคผนวก ค)

3.3 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในชีวิต หลังการทดสอบค่าที่ พบว่าไม่มีข้อคำถามใดที่มีค่าที่น้อยกว่า 1.75 จึงไม่มีการตัดข้อคำถามใดออก (รายละเอียดในภาคผนวก ค)

#### 4. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิต ที่ผ่านการหาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) เพื่อประเมินคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับว่าแต่ละข้อคำถามมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ (รัตนาศิริพานิช, 2533, น.182-185) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังแสดงในภาคผนวก ค

จากขั้นตอนการดำเนินการพิจารณาคุณภาพของแบบสอบถามดังกล่าวข้างต้น จะได้จำนวนข้อคำถามและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้านที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 3.2 ดังนี้

ตารางที่ 3.2

แสดงจำนวนข้อคำถามและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม (ข้อ)	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
การรับรู้บรรยากาศองค์กร	37	0.903
• การมีส่วนร่วม	5	0.701
• โครงสร้าง	7	0.696
• การให้รางวัล	6	0.706
• ความอบอุ่นและการสนับสนุน	6	0.676
• ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา	6	0.772
• การควบคุม	7	0.779
ความผูกพันในงาน	22	0.873
• ร่างกาย	8	0.712
• อารมณ์	8	0.718
• การรู้จักคิด	7	0.668
ความพึงพอใจในชีวิต	5	0.768

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ดำเนินการขออนุมัติการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรกรมสารบรรณ ทหารบก จากเจ้ากรมสารบรรณทหารบก
2. ผู้วิจัยทำการติดต่อและประสานงานกับกองต่าง ๆ ของกรมสารบรรณทหารบก เพื่อแจกจ่ายไปยังบุคลากรตามสัดส่วนประชากรที่กำหนด โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้จัดส่งและเก็บรวบรวมจากกองต่าง ๆ ด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว จึงได้ทำการตรวจสอบเพื่อให้คะแนน และทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหาค่าสถิติ และวิเคราะห์ข้อมูล

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การวิเคราะห์ระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิต ของบุคลากรกรมสารบรรณทหารบก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การทดสอบสมมติฐาน  
การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปร ดังนี้  
ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในชีวิต สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในชีวิต สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ส่วนที่ 4 การเสนอสมการพยากรณ์ความผูกพันในงานจากตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### ตารางที่ 3.3

แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติที่ใช้
1. การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน	Pearson's Correlation
1.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน	Pearson's Correlation
1.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน	Pearson's Correlation
1.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน	Pearson's Correlation
1.4 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน	Pearson's Correlation
1.5 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน	Pearson's Correlation
1.6 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน	Pearson's Correlation

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)  
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติที่ใช้
2. การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต	Pearson's Correlation
2.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต	Pearson's Correlation
2.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต	Pearson's Correlation
2.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต	Pearson's Correlation
2.4 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต	Pearson's Correlation
2.5 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต	Pearson's Correlation
2.6 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต	Pearson's Correlation
3. ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต	Pearson's Correlation
4. องค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างน้อย 1 องค์ประกอบ สามารถทำนายความผูกพันในงานของบุคลากรได้	Stepwise Multiple Regression Analysis