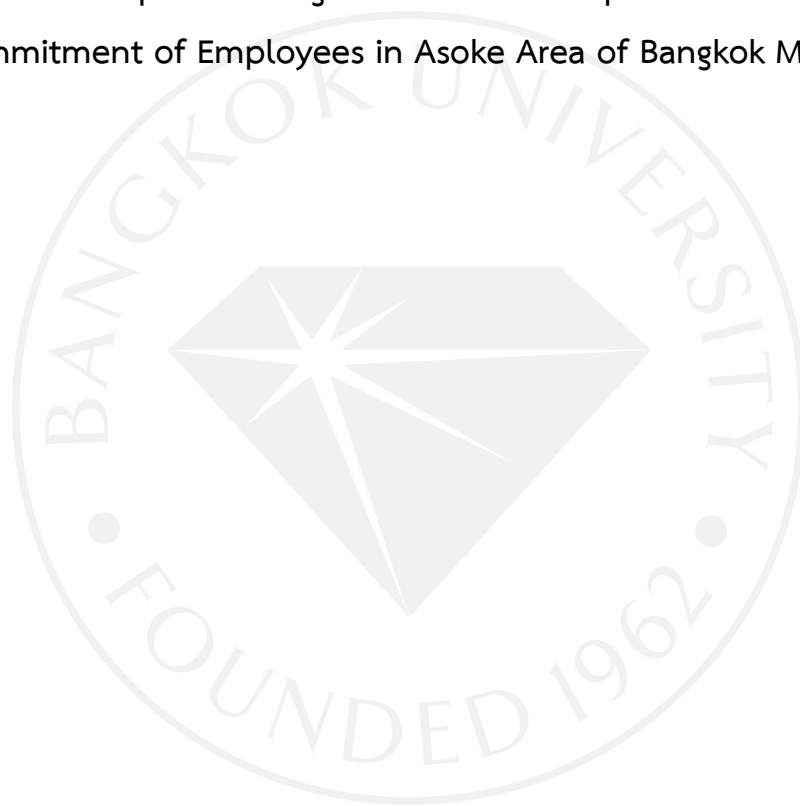


การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก
กรุงเทพมหานคร

The Perception of Organizational Atmosphere Affecting Work
Commitment of Employees in Asoke Area of Bangkok Metropolitan



การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก
กรุงเทพมหานคร

The Perception of Organizational Atmosphere Affecting Work Commitment of
Employees in Asoke Area of Bangkok Metropolitan



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2557



©2558

อภิพงศ์ ไชตรีตัน

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก
กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย อภิพงษ์ โชติรัตน์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย



อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจวบ เพิ่มสุวรรณ)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรยา สิงห์สงบ)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 27 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2558

อภิพงศ์ โชติรัตน์ . ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มีนาคม 2558, บัณฑิตมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก

กรุงเทพมหานคร (59 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กรย่านอโศกและเพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความน่าเชื่อถือด้วยวิธีค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งมีทั้งหมด 2 ส่วนได้แก่ 1.แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศในองค์การ ได้ค่าเท่ากับ 0.9454และ2.แบบสอบถามวัดความผูกพันในการทำงาน ได้ค่าเท่ากับ 0.8910โดยแจกกับพนักงานย่านอโศก จำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1.สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบความแตกต่างค่าที และสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และสถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก เมื่อจำแนกตามเพศ พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันในงานไม่ต่างกัน ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานย่านอโศกที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานไม่ต่างกัน พนักงานย่านอโศกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานแตกต่างกัน พนักงานย่านอโศกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2. การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีผลต่อความผูกพันในการทำงานร้อยละ 65.2 โดยตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 3.48 และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 29.1 ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมด้านโครงสร้างด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนและด้านการควบคุม ไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก

คำสำคัญ : การรับรู้, บรรยากาศองค์การ, ความผูกพันในการทำงาน

Chotirat, A. M.B.A. March 2015, Graduate School, Bangkok University.

The Perception of Organizational Atmosphere Affecting Work Commitment of Employees in Asoke Area of Bangkok Metropolitan (59 pp.)

Advisor : Assoc. Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

ABSTRACT

This research is aimed to study both of inside and outside of organization's environment in Asoke area of Bangkok metropolitan and to study the perception of organizational atmosphere affecting work commitment of employees in Asoke area of Bangkok metropolitan. The method of collecting the data by using questionnaire to be a tool as well as the reliability of data collecting by Cronbach's Alpha, which divided into 2 parts as 1) the questionnaire concerning on the perception of organization atmosphere was equal to 0.9454 and 2) the questionnaire concerning on work commitment was equal to 0.8910. The questionnaire was distributed to 400 employees in Asoke area of Bangkok metropolitan. The statistics were the descriptive and the inferential statistics with t- test, One Way ANOVA and Multiple Regression Analysis. It was found that the comparison of a level of relationship in working of employee in Asoke area that determining the sample by gender, age and education level respectively. The result found that differences in gender both of male and female were not affected toward the relationship in working. Emphasis on age, differences in age, these was not affected toward the relationship in working. For the education level, the result found that a difference in education level affected toward the relationship in working. The significance was equal to 0.05 2) the perception of organization atmosphere by providing rewards, supporting and development of carrier path of employee, the result found these kind of methods affected toward the relationship in working of employee in Asoke area. The significance is equal to 0.05. and both of variable affected toward working of employee 65.2%. The variable for the perception of organizational atmosphere which emphasis on the rewards supporting, Regression Coefficient was equal to 29.1 However, the perception of

organizational atmosphere that related to a participation of structure, warmth, supporting and control, the study result was not affected toward the relationship in working.

Keywords : Perception, Organizational Atmosphere, Work Commitment



กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเฉพาะบุคคลในครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจาก รศ.ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาเฉพาะบุคคลซึ่งได้ให้ความรู้การชี้แนะแนวทางการศึกษา ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในงานตลอดจนการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ในการวิจัย งานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จไปได้ด้วยดีรวมถึงอาจารย์ท่านอื่นๆที่ได้ถ่ายทอดวิชา ความรู้ให้และสามารถนำวิชาการต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาไว้ ณ โอกาสนี้

อภิพงศ์ โชติรัตน์



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.4 การกำหนดกรอบแนวคิดวิจัย	3
1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	4
1.6 ข้อจำกัดของงานวิจัย	5
1.7 นิยามคำศัพท์	5
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	14
2.3 ลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในการทำงาน	20
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	26
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	30
3.4 สมมติฐานการวิจัย	30
3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	30
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา	32
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน	37

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 บทสรุป	
5.1 สรุปผลการวิจัย	42
5.2 การอภิปรายผล	44
5.3 ข้อเสนอแนะ	46
บรรณานุกรม	48
ภาคผนวก	51
ประวัติผู้เขียน	59
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในรายงานการค้นคว้าอิสระ	



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของเพศของพนักงาน	32
ตารางที่ 4.2 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของอายุของพนักงาน	33
ตารางที่ 4.3 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของระดับการศึกษาของพนักงาน	33
ตารางที่ 4.4 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของรายได้ต่อเดือน	34
ตารางที่ 4.5 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้บรรยากาศในองค์กร	35
ตารางที่ 4.6 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงาน	36
ตารางที่ 4.7 : ตารางแสดงค่าเปรียบเทียบความผูกพันในการทำงานย่านอโศกเมื่อจำแนกตามเพศของพนักงาน	37
ตารางที่ 4.8 : ตารางแสดงค่าเปรียบเทียบความผูกพันในการทำงานย่านอโศกเมื่อจำแนกตามอายุของพนักงาน	37
ตารางที่ 4.9 : ตารางแสดงค่าเปรียบเทียบความผูกพันในการทำงานย่านอโศกเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน	38
ตารางที่ 4.10 : ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันในการทำงานของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน	38
ตารางที่ 4.11 : ตารางแสดงค่าเปรียบเทียบความผูกพันในการทำงานย่านอโศกเมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงาน	39
ตารางที่ 4.12 : ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันในการทำงานของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน	40
ตารางที่ 4.13 : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรการการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศกด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	41

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 : กรอบแนวความคิดในการวิจัย



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บรรยากาศในการทำงาน มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้พนักงานให้ความสำคัญในการทำงานมากขึ้นบรรยากาศในการทำงานนั้น ไม่ได้หมายถึงแค่อุณหภูมิ หรือ ภูมิอากาศเท่านั้น แต่รวมถึง ว่ามีความผูกพันกันต่อเพื่อนร่วมงานอย่างไร เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยจะทำให้เราสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น และรวมถึงผลตอบแทนสวัสดิการในองค์กร ถ้าเป็นที่พึงพอใจของพนักงานจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพต่อองค์กร แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าบรรยากาศในองค์กรไม่ดี ประสิทธิภาพของการทำงานก็จะลดลง ประสิทธิภาพของงานก็ลดลง บรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญต่อสมาชิกขององค์กรทุกระดับ เพราะบรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรสำคัญในการมีส่วนร่วมกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์กร ความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์กรซึ่งมีส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Hunter (2007) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์กรมีส่วนสำคัญอีกประการที่จะทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรและยังช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้นานยิ่งขึ้นการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง การให้รางวัลต่อผลงาน ความยืดหยุ่นและการจัดการความเสี่ยงและการมีส่วนร่วมในการบูรณาการองค์กร มีหลายๆ แนวคิดที่มีการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการบรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย ความท้าทาย/การมีส่วนร่วม ความเป็นอิสระ ความไว้วางใจ การจัดการอารมณ์เมื่ออยู่เผชิญความเครียด ความขัดแย้ง ความคิดที่สนับสนุนการทำงาน และจัดการกับความเสี่ยง

นอกจากบรรยากาศขององค์กรจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว (Brown & Moberg, 1980, p. 420) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศขององค์กรยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวัง ของสมาชิกในองค์กรต่อ องค์กรประกอบต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้ว สิ่งที่นักพัฒนาองค์กรจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ บรรยากาศขององค์กร เพราะบรรยากาศขององค์กรได้รับการสั่งสมมาจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์กรตั้งแต่อดีต แนวความคิดของ บราวน์และโมเบิร์ก สอดคล้องกับแนวความคิดของ (Hellrigel & Slocum, 1974, p. 430) ที่มีความเห็นว่า ผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กร เพราะบรรยากาศขององค์กรจะช่วยให้นักบริหาร วางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดี

ขึ้นนอกจากนี้จะเป็นการเสนอหรือสนองบรรยากาศที่สร้างเสริมความพึงพอใจ ของผู้ปฏิบัติงาน แล้ว จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น แล้วจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เร็วขึ้น

ทั้งนี้งานวิจัยจะดำเนินการวิจัยโดยใช้พนักงานระดับปฏิบัติการเป็นกรณีศึกษา และจะดำเนินการสำรวจกับพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตอโศก

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ รายได้ อาชีพ ที่มีต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1. ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศองค์กร ข้อมูลความผูกพันในการทำงานของพนักงานในย่านอโศกเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านอโศก โดยเนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Cochran ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแห่งละ 400 คน จากจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมด จำนวน 400 แห่ง ใน ย่าน อโศก เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ ตามสะดวก โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. วันที่ 22 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.2557 จำนวน 200 คน
2. วันที่ 29 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 จำนวน 200 คน

3. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

- 3.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และอาชีพ

3.1.2 การรับรู้บรรยากาศองค์กร ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน ด้านการเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา และด้านการควบคุม

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ 1. ความผูกพันในการทำงาน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม

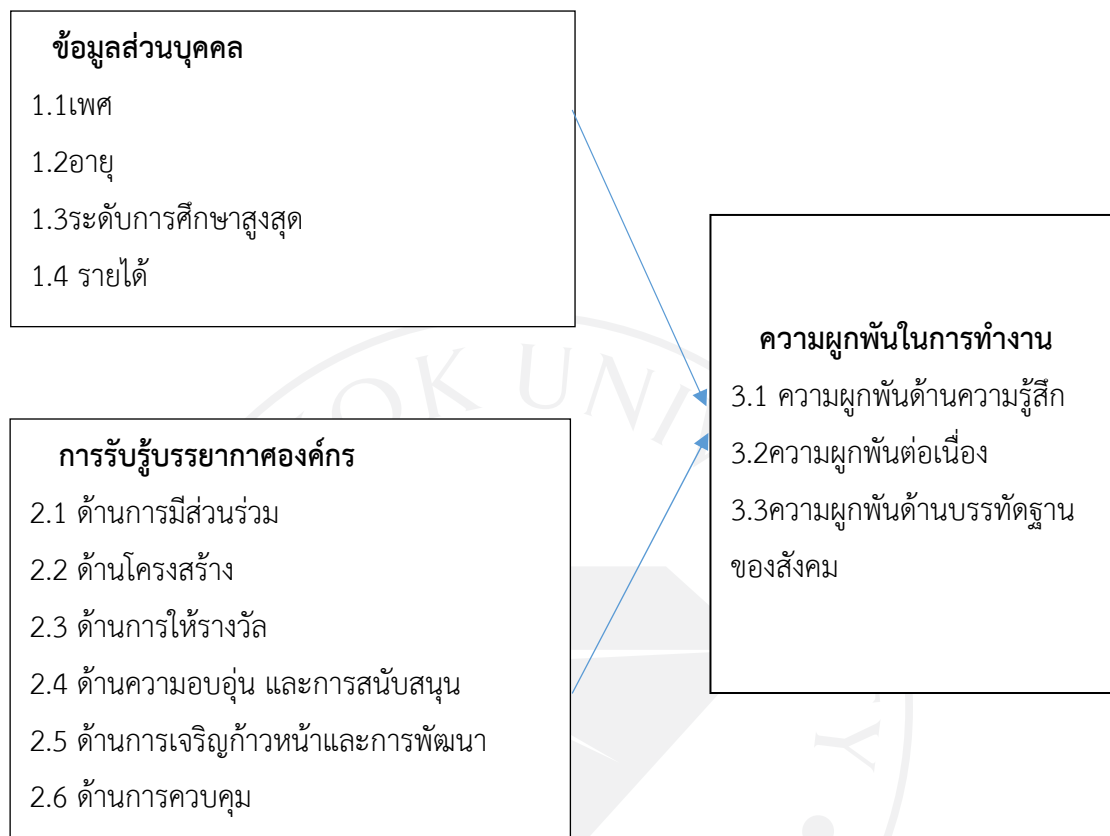
1.4 การกำหนดกรอบแนวคิดวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 2 กลุ่ม คือ ข้อมูลส่วนบุคคล และการรับรู้บรรยากาศองค์กร และกลุ่มตัวแปรตามจำนวน 1 กลุ่ม คือ ความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก

ทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 : กรอบแนวความคิดในการวิจัย



1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศกมีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

1. ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัตินส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ และการศึกษา มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน
2. อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์กร มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

2.1.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบที (Independent Sample t-Test) และการวิเคราะห์หว่าแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

2.1.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

1.6 ข้อจำกัดของงานวิจัย

ข้อจำกัดของงานวิจัยสำหรับงานวิจัยนี้จะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.5.1 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการโดยตรง โดยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ไม่รวมการสัมภาษณ์หรือวิธีการอื่นๆ

1.5.2 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการโดยมีระยะเวลาการเก็บข้อมูลในช่วงเวลาเป็นเดือน

1.5.3 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการโดยจะทำการทดสอบหาความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรบรรยากาศองค์กรของพนักงานย่านอโศกซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อกลุ่มตัวแปรความผูกพันในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

1.7 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์เฉพาะในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่

1.บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อรูปแบบลักษณะขององค์กรโดยที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งลักษณะขององค์กรนี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรภายในองค์กรด้วยกัน

2.ความอบอุ่น หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกที่ดีในการทำงาน จากเป็นรวมงานระดับต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้บังคับบัญชา จากทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.ผลตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้าซึ่งเป็นค่าตอบแทนพิเศษตามผลงาน ค่าคุณวุฒิ หรือประสบการณ์ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานตามกะและค่าพาหนะขนส่ง

4.ความผูกพัน หมายถึง การเกี่ยวกันทางใจด้วยความรักหรือความโกรธเกลียด หรือความหลง ทำให้ปล่อยวางหรือลืมเรื่องนั้นเสียไม่ได้ สิ่งนั้นก็จะเกาะติดอยู่ในใจติดตามตัวไปทุกแห่งทุกหน ทำให้หาความสุข ความเป็นอิสระ การมีความผูกพันกับสิ่งใด คนใด เรื่องใด ก็ไม่ต่างกับการมีโช่ตรวนล่ามขายอยู่นั้น การผูกพันกันด้วยความรัก ใช่ว่าจะทำให้เกิดความสุขเสมอไป เมื่อมีความรักก็ย่อมมีความห่วงใยเป็นธรรมดา

5.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้องรวดเร็วและทันตามกำหนดเวลาโดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคน และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งมีการนำเทคนิคต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอน และเกิดความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

6.สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ร่วมงาน สภาพสถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

7.สวัสดิการ หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่เงินเดือนสิทธิที่บริษัทให้ต่อพนักงาน

8.โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่พนักงานได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม และยุติธรรม

9.การมีส่วนร่วม หมายถึง ทรัพยากรในหารบริการที่เป็นส่วนของบุคคลแต่ระดับการปฏิบัติมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และควบคุมการปฏิบัติในแต่ละส่วนๆ อย่างเต็มความสามารถ ทั้งในทิศทางเพื่อการปฏิบัติด้านเดียว หรือการนำเสนอซึ่งความคิดในการดำเนินการตามกระบวนการนั้นอย่างใดอย่างหนึ่ง

10.รางวัล หมายถึง สิ่งของหรือเงินที่ได้มาเพราะความดีความชอบหรือความสามารถ เช่น รางวัลผู้มีมารยาทรางวัลสังข์เงิน รางวัลตุ๊กตาทอง หรือเพราะชนะในการแข่งขันเช่น รางวัลชนะเลิศในการแต่งหนังสือสอนพระพุทธศาสนาแก่เด็กรางวัลชนะเลิศฟุตบอล

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

- 1 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการทำงานของพนักงานได้ดีมากขึ้น การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 2 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และให้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งเอาไว้
3. ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะจะเป็นแนวทางสำหรับการเป็นตัวอย่างในการพัฒนาในแง่มุมอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านพฤติกรรม และความพอใจของพนักงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและการกำหนดสมมติฐานการวิจัย ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความผูกพันในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้ให้ความหมายของความผูกพันในการทำงานไว้ดังนี้

ภูริชญา มัชฌิมานนท์ (2544) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความผูกพันในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของแต่ละบุคคลต่อการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจง

พิภพ วงษ์เงิน (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความผูกพันในการทำงานหมายถึงระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความผูกพันในการทำงานหมายถึงวิธีการสร้างเสริมสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่าตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบเกิดความจงรักภักดีกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเต็มใจเสียสละพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจผสมผสานกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมดปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้

วิชัย รวิพันธ์ (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความผูกพันในการทำงานหมายถึงกลุ่มของความรู้สึกและพฤติกรรมที่มีต่องานและองค์การความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การตลอดไปความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์การและความพยายามทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์การ

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปความหมายได้ว่าความผูกพันในการทำงานหมายถึงความรู้สึกทางสภาวะจิตใจทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานที่ดีต่องานอาชีพการสร้างสัมพันธ์ภาพเชิงบวก

ตลอดจนการแสดงออกของบุคคลที่มีต่องานในหน้าที่ที่ปฏิบัติตลอดจนความรู้สึกต่อเนื่องหลังจากที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรหรือได้ทำงานร่วมกับองค์กรทำให้เกิดความรู้สึกอยากทำงานเพื่อองค์กรอยากเป็นผู้มีส่วนร่วมในงานในหน้าที่และงานที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันในการทำงาน

ความผูกพันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กรเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานและยังก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกันในการดำเนินกิจกรรมใต้อีกก็ตาม ถ้าสามารถจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหวังใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กรนั้นหมายถึงเราได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรแล้วซึ่งจะส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงานดังนี้(วิลลาร์ธอร์พีพิศาล 2549)

- 2.1.1 เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
- 2.1.2 เป็นการสร้างแรงศรัทธาและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร
- 2.1.3 เป็นการสร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีมคือทุกคนต่างให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร
- 2.1.4 เป็นการสร้างความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์กร
- 2.1.5 เป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานและทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 2.1.6 เป็นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน
- 2.1.7 เป็นการลดข้อขัดแย้งต่างๆที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

จากความสำคัญของความผูกพันในการทำงานสามารถสรุปความสำคัญของความผูกพันในการทำงานได้ว่าความผูกพันในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรเพราะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทัศนคติและเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของบุคลากรกับจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกจงรักภักดีเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจยอมเสียสละตลอดจนความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรรวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย

2.1.3 องค์ประกอบของความผูกพันในการทำงาน

ความผูกพันเป็นการคงอยู่ของคนในองค์กรด้วยเหตุผลที่แตกต่างกันอันเนื่องมาจากรูปแบบของความผูกพันที่ตนเองมีความผูกพันในแต่ละรูปแบบก็จะส่งผลให้บุคคลแต่ละคนแสดงออกแตกต่างกันไปและการที่แต่ละคนมีระดับความผูกพันแต่ละด้านมากน้อยเพียงใดเป็นผลมาจากประสบการณ์ในการใช้เวลาของบุคคลต่อการอาศัยอยู่ในองค์กรนั้นๆรวมไปถึงสภาวะจิตใจของบุคคลที่แตกต่างกันจึง

ทำให้คนมีพฤติกรรมและความคิดไม่เหมือนกันแม้จะอาศัยอยู่ในองค์กรเดียวกันก็ตามดังนั้น องค์ประกอบของความผูกพันพอสรุปได้ดังนี้ (เพ็ญภัทร์ เจริญพิทยา, 2546)

1 ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกและอารมณ์ (Affective Commitment)

หมายถึงความยึดติดและยึดมั่นของบุคคลต่อองค์การปรารถนาที่จะทำงานอยู่ในองค์การที่ซื่อสัตย์ต่อ องค์การเห็นด้วยและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การตั้งใจและพยายามที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุ ถึงเป้าหมาย

2 ความผูกพันที่เกิดจากความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง

การมีส่วนร่วมจากการทำงานในองค์การและมีการพิจารณาถึงผลเสียที่จะได้รับหากออกจากองค์การ ไปไม่เต็มใจที่จะเสี่ยงกับการสูญเสียในสิ่งที่เขาได้ลงทุนกับองค์การมาในตลอดเวลาที่เขาทำงาน

3 ความผูกพันทางหลักเกณฑ์ (Normative Commitment) หมายถึงความรู้สึกของ

พนักงานที่เห็นว่าเขาควรอยู่ในองค์การต่อไปเพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมที่จะทำหรืออาจ เป็นเพราะแรงกดดันจากคนรอบข้างความคิดที่บุคคลมีต่อเพื่อนร่วมงานในด้านความรู้สึกต่างๆที่มีต่อกัน หากจะออกจากองค์การไป

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในการทำงานการที่พนักงานหรือสมาชิกขององค์การมีความเต็ม อกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การและมี ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์การ (กลัยลักษณ์อุทัยจันทร์, 2545) ความผูกพันเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของความผูกพันและความมั่นคงของสมาชิกในองค์การนั้นการ ที่บุคคลจะเกิดความผูกพันและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์การนั้นๆต้องอาศัยปัจจัยด้านต่างๆดังนี้ (ปรียาพรวงศ์อนุตรโรจน์, 2547)

1 ธรรมชาติของบุคคลเป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้นในด้านจิตวิทยาบุคคล

จะมีความต้องการมีเจตคติและค่านิยมมีอารมณ์มีความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งสติปัญญาความ สนใจรวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2 ธรรมชาติของกลุ่มบุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงานความสัมพันธ์และ

ความสนับสนุนจากกลุ่มจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ความสัมพันธ์ทั้งผู้บังคับบัญชาเพื่อน ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3 ธรรมชาติขององค์การองค์การได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์การ

4 ธรรมชาติของการทำงานลักษณะของงานที่ทำความพึงพอใจในการทำงาน

ความสนใจในงานนอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องสามารถจะโน้มน้าวให้บุคคลมีความผูกพันและ ความจงรักภักดีได้แก่ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549)

1. อิทธิพล (Influence) อิทธิพลคือความสามารถในการปฏิบัติที่เหนือกว่าบุคคลอื่นซึ่งถือว่าผู้ที่มีอำนาจต่อกลุ่มทั้งทางตรงและทางอ้อมจะโน้มน้าวให้บุคลากรหรือสมาชิกกลุ่มเจริญรอยตามแนวทางเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จอิทธิพลในที่นี้จะมีลักษณะเชิงบวกที่จะสร้างกรอบหรือแนวทางปฏิบัติให้อยู่ในภาวะของการยอมรับความรู้สึกพึงพอใจและนับถือศรัทธาของบุคลากร

2. ความตั้งใจ (Intention) ความมั่นใจและมุ่งมั่นที่จะเป็นตัวอย่างกระตุ้นให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยอาศัยความตั้งใจจริงที่จะลงมือปฏิบัติและเป็นตัวอย่างให้บุคลากรปฏิบัติตาม

3. ความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคล (Personal Responsibility) ความรับผิดชอบในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ในฐานะเป็นต้นแบบเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรด้านต่างๆ

4. การเปลี่ยนแปลง (Change) การเปลี่ยนแปลงแก้ไขและปรับปรุงภารกิจที่เกี่ยวข้องให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องขณะเดียวกันจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของบุคลากรไปพร้อมกัน โดยเฉพาะในด้านความรู้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะบูรณาการ

5. การสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purpose) การดูแลงานด้านทรัพยากรมนุษย์จะต้องคำนึงถึงการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันทั้งผู้นำและบุคลากรในองค์กรโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานและให้ความสำคัญต่อบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรทุกคน

6. การจูงใจผู้ตาม (Followers) ผู้ที่มีความสามารถในการดูแลปกครองบุคลากรที่อยู่ในความดูแลจะต้องมีพลังจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยการเสริมแรงจูงใจในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นตัวเงินหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ

ดังนั้นความผูกพันต่องานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งต่างก็มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกและพฤติกรรม 3 ด้านได้แก่ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานความตั้งใจที่จะทำงานนั้นต่อไปและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ (อโนรัตน์ เขียวคราม, 2544) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Job Partnership) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานหมายถึงการที่บุคคลคิดว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของงานและงานเป็นส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตตลอดจนคุณลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้นๆด้วยความภูมิใจตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ในการปฏิบัติงานที่จะได้ผลดีที่สุดปฏิบัติงานต้องรู้สึกว่าคุณเองมีคุณค่าต่อผู้ร่วมงานอื่นหรือในองค์กรนั้นต้องการการยอมรับให้เป็นสมาชิกคนหนึ่งในสังคม ดังนั้นหากไม่มีหลักประกันว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมหรืองานแล้วจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นคนแปลกหน้าและเป็นบุคคลที่ไม่มีใครต้องการ (สุรพล พยอมแย้ม, 2545)

2. ความตั้งใจที่จะทำงานนั้นต่อไป (Job Intention) ความตั้งใจที่จะทำงานนั้นต่อไปหมายถึงความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นต่อไปโดยไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่นและพร้อม

ที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์การแม้ว่าจะมีงานอื่นที่ดีและเป็นทางเลือกที่ดีกว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานสนใจในงานและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลดีแก่องค์การและดียิ่งขึ้นเสมอหรือเป็นการปฏิบัติงานที่ไม่มีเหตุมาจากการบังคับจากผู้อื่นหรือสิ่งอื่นแต่เป็นการกระทำที่ผู้ปฏิบัติเลือกที่จะทำด้วยตัวเองด้วยความตั้งใจ

3. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ (Willed Attempt to Give Task Ability) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้นอย่างเต็มความสามารถหมายถึงการที่พนักงานแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทยอมเสียสละกำลังกายกำลังความคิดให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จและมีความรับผิดชอบในงานที่จะทำนอกเหนือไปจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายการที่จะทำงานมากขึ้นเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความพอใจหรือความเต็มใจที่จะทำงานซึ่งจะเป็นการปฏิบัติอย่างมีวัตถุประสงค์มีแรงกระตุ้นผลักดันให้บุคคลสนใจเอาใจใส่ในงานที่ทำมากขึ้นงานก็จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4. ผลของความผูกพันในการทำงาน

ความผูกพันจะทำให้บุคคลในหน่วยงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งมีความตั้งใจที่จะทำงานนั้นต่อไปและมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้นอย่างสุดความสามารถซึ่งจะทำให้อัตราการขาดงานและการลาออกลดลงนอกจากนี้ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การดังนี้ (ดาราพร นิวาตะบุตร, 2546)

1 พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ระดับสูง

2 พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

3 เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวจะมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ Steers & Porter (1983 อ้างใน เพ็ญภัทร์ เจริญพิทยา, 2546) ได้สรุปผลของความผูกพันเป็น 4 ด้านดังนี้

1. ด้านความผูกพันและการครองตำแหน่งสามารถเห็นได้จากการที่พนักงานมีความผูกพันสูงและการครอบครองตำแหน่งขณะนั้นสูงความผูกพันก็จะสูงตามด้วย

2. ด้านความผูกพันและการขาดงานพนักงานที่มีความผูกพันต่อสถานที่หรือกิจกรรมงานสูงจะทำให้พนักงานลดความกดดันภายในของตนเองและลดการเข้า-ออกงานของบุคคล

3. ด้านความผูกพันและการหมุนเวียนของพนักงานความผูกพันของพนักงานช่วยลดจำนวนการหมุนเวียนงานของพนักงานและไม่อยากจะออกจากองค์การไป

4. ด้านความผูกพันและผลการปฏิบัติงานผลของความผูกพันดูได้จากผลการปฏิบัติงานเพราะ คนที่มีความผูกพันต่องานสูงจะมีความซื่อสัตย์มีทิศทางที่ดีในการทำงานจะเห็นว่าการมีปฏิสัมพันธ์ ทางบวกในเรื่องความผูกพันในองค์กรจะทำให้เพิ่มความแข็งแกร่งให้กับความรู้สึกผูกพันในการ ทำงานและด้านอื่นๆนอกจากนี้การผูกพันในงานยังสร้างความรู้สึกไม่คิดลาออกไปทำงานที่อื่น

5. แนวทางการสร้างความผูกพันการสร้างความผูกพันในองค์กรถือเป็นเครื่องมือสร้างแรง กระตุ้นแรงศรัทธาให้บุคลากรมีต่อองค์กรถึงแม้ในบางครั้งจะต้องอาศัยเวลาและการปฏิบัติที่ยาวนาน ก็ตามแต่การจะให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานหรือสิ่งเกื้อหนุนที่เป็นพลัง ให้บุคลากรเกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งแนวทางที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันมีดังนี้ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549)

5.1 จากการมุ่งความคงที่ไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่าในยุคปัจจุบันผู้บริหารต้องอาศัยหลัก ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมุ่งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อหาวิธีการที่จะสามารถตอบสนองความพึง พอใจให้แก่บุคลากรมากที่สุดโดยพยายามที่จะฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทัน เทคโนโลยีสามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยเปิดกว้างในเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถและเปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร

5.2 จากการมุ่งควบคุมจะเปลี่ยนไปสู่การมอบอำนาจจะเห็นได้ว่าแนวโน้มการบริหารงานใน ปัจจุบันเป็นลักษณะให้บุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อสร้างความผูกพันใน การปฏิบัติงานและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นแทนที่จะใช้การควบคุมเหมือนในอดีตที่ เน้นให้บุคลากรปฏิบัติงานตามคำสั่งอย่างเดียว

5.3 จากการมุ่งแข่งขันจะเปลี่ยนไปสู่การร่วมมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผู้บริหาร จะต้องสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กรให้รู้จักการทำงานเป็นทีมจึงจะทำให้ผลสำเร็จ ของงานเป็นที่ยอมรับมากกว่าคนเดียวปฏิบัติถือเป็นการสร้างจุดแข็งและสร้างพลังให้เกิดขึ้นใน องค์กรคือทุกคนมีความรักสามัคคีกันปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจสำหรับผู้บริหารสามารถ ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับงานโดยใช้แนวทางต่างๆดังนี้ (สุพานี สฤกษ์ภูวานิช, 2549)

1. การออกแบบงานให้น่าสนใจและให้ความรับผิดชอบการออกแบบงานให้น่าสนใจ เช่นการขยายขอบเขตงานในแนวตั้งเป็นการให้พนักงานได้มีโอกาสรับผิดชอบและวางแผนงาน ตลอดจนควบคุมในงานของตัวเองโดยทั่วไปพบว่าจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับงานมากขึ้น เนื่องจากมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นได้รับผิดชอบและได้รับโอกาสได้มี ส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่างๆ

2. การจัดรางวัลจูงใจที่ก่อให้เกิดประโยชน์เช่นโครงการ Profit Sharing จะช่วย ให้พนักงานผูกพันกับงานเพราะเป้าหมายของบุคคลไม่ขัดแย้งกันซึ่งระบบรางวัลจูงใจต่างๆนั้น

พนักงานจะต้องรับรู้ได้ว่าเป็นความเหมาะสมและเป็นธรรม (Fairness) กับพนักงานจึงจะสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น

3. การให้พนักงานมีส่วนร่วมโครงการให้พนักงานมีส่วนร่วมในรูปแบบต่างๆ จะช่วยสร้างความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานให้เกิดขึ้นได้มาก
4. สร้างความไว้วางใจกัน (Trust) ทั้งฝ่ายบริหารและพนักงานถ้ามีความไว้วางใจกัน เชื่อใจกันรับฟังกันพนักงานก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารด้วย

5. การมีหน้าที่งานที่มั่นคงงานที่มั่นคงจะช่วยสร้างความจงรักภักดีแต่ถ้ามีการให้พนักงานออกจากงานบ่อยๆจะส่งผลทำให้พนักงานขาดความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรลดลง ดังนั้นการสร้างความผูกพันให้กับพนักงานทำได้โดยการช่วยพนักงานให้เกิดความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว (Helping Employees to Self-Actualize) ซึ่งจะต้องให้ความสนใจกับความต้องการของพนักงานมีฉะนั้นอาจต้องสูญเสียพนักงานที่ดีได้เนื่องจากพนักงานไม่มีความรู้สึกผูกพันกับบริษัท นักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow กล่าวว่าความต้องการสุดท้ายของคนเราคือความปรารถนาที่จะเป็นผู้มีความสามารถและความสำเร็จในชีวิตซึ่งหมายถึง “สิ่งที่คนเราสามารถจะเป็นต้องเป็น” นั่นคือความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการมีส่วนร่วมและสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันก็คือการช่วยให้พนักงานเกิดความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว(สมชาย หิรัญกิตติ, 2542)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ได้ให้ความเห็นว่าการที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต้องการปัจจัยในด้านต่างๆดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคลเป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้นในด้านจิตวิทยาบุคคลจะต้องมีความต้องการมีเจตคติและค่านิยมมีอารมณ์มีความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งสติปัญญาความสนใจรวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น
2. ธรรมชาติของกลุ่มบุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงานความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่มจึงเป็นสิ่งดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ธรรมชาติขององค์การองค์การได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์การ
4. ธรรมชาติของการทำงานลักษณะของงานที่ทำความพึงพอใจในการทำงานความในใจในงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

2.2.1 ความหมายบรรยากาศองค์การ

การที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้นั้นย่อมต้องอาศัยบุคลากรขององค์การที่จัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินงานภายใต้เงื่อนไขต่างๆให้เป็นไปในทิศทางที่องค์การมุ่งหวังไว้ สิ่งหนึ่งที่องค์การและสมาชิกภายในองค์การสามารถปรับเข้าหากันได้นั้นก็คือการจัดบรรยากาศภายในองค์การให้เอื้อต่อการรับรู้ที่ดีของสมาชิกในการทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อความผูกพันในการทำงานด้วย โดยนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้ (Organizational Climate) ได้ให้

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การหมายถึงตัวแปรชนิดต่างๆเมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การซึ่งองค์ประกอบต่างๆที่มีความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การได้แก่ลักษณะโครงสร้างขององค์การกระบวนการที่ใช้ในองค์การการปฏิบัติงานในองค์การและความพอใจในงาน

อรุณ รักธรรม (2534) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การหมายถึงกลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้รับรู้ทางตรงและทางอ้อมโดยบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การหรืออีกนัยหนึ่งจะหมายถึงทัศนคติค่านิยมปทัสถานและความรู้สึกของคนปฏิบัติงานในองค์การเกิดจากผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโครงสร้างขององค์การในแง่ของอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและภาวะผู้นำจึงเป็นลักษณะการเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างกฎเกณฑ์และพฤติกรรมต่างๆเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะขององค์การเหล่านี้มีผลกระทบต่อบุคคลในองค์การ

สมยศ นาวิการ (2539) ได้ให้คำจำกัดความของบรรยากาศองค์การหมายถึงกลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานของพนักงานที่รับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมและบรรยากาศองค์การเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การนั้นๆด้วย

กนกพร วรรณะกุล(2542) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การหมายถึงลักษณะ (Characteristic) ของสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การและมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การและเป็นสิ่งที่บุคลากรรับรู้ (Perceive) ว่าองค์การของตนเองนั้นมีลักษณะอย่างไรถึงแม้ว่าผู้บริหารได้พยายามให้ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (Employee Centered) แต่ถ้าพนักงานรับรู้ว่าบรรยากาศองค์การเป็นแบบเผด็จการพฤติกรรมของพวกเขา ก็จะตอบสนองต่อบรรยากาศแบบเผด็จการ (Authoritarian)

จากข้อความดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การ คือลักษณะขององค์ประกอบต่างๆภายในองค์การที่แวดล้อมตัวผู้ปฏิบัติงานและก่อให้เกิดการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม เป็นความรู้สึก

ของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานและยังส่งต่อความผูกพันในการทำงานได้

2.2.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเนื่องจากที่ทำงานในองค์กรไม่ได้ทำงานอยู่ในความว่างเปล่าแต่การทำงานของพวกเขายู่ภายใต้การกำกับควบคุมของบางสิ่งบางอย่างตั้งแต่แบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของเขาความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์กรกฎระเบียบขององค์กรตลอดจนสิ่งต่างๆภายในองค์กรที่มองไม่เห็นหรือจับต้องไม่ได้แต่รู้สึกและรับรู้ได้ความรู้สึกที่เกิดจากความนึกคิดเอาเองของเขาถึงสิ่งต่างๆองค์กรนี้คือบรรยากาศองค์การซึ่งบรรยากาศองค์การนี้มีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นด้วยเหตุผลสามประการคือประการแรกบรรยากาศองค์การบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานของเขาอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่นๆประการที่สองผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของพวกเขาหรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานของพวกเขาเองภายในองค์กรและประการที่สามความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์กรปรากฏว่ามีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานและความพอใจของบุคคลในองค์กร (สมยศ นาวิการ, 2525) บรรยากาศขององค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้นสิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงานได้แก่การมีการบังคับบัญชาที่ดีการที่สมาชิกองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานรวมทั้งการที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพทางสังคมและทางจิตใจที่ดีเพียงพอที่จะสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้ (นิภา แก้วศรีงาม, 2532)

Brown & Moberg (1980) ได้สรุปว่าบรรยากาศองค์การนอกจากจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆขององค์กรแล้วยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์กรของสมาชิกด้วยดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือบรรยากาศองค์การ

วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช (2539) สรุปไว้ว่าสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานกล่าวคือหากผู้ปฏิบัติงานพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่แล้วเขาจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถจนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มผลผลิตของงานและก่อให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นอีกทั้งมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานรวมถึงมีความสม่ำเสมอในการมาทำงานให้แก่องค์กร ซึ่งเกิดขึ้นจากการรับรู้ในด้านบวกที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์กรที่ตนอยู่อันเนื่องมาจากการเกิดความรู้สึกที่ดีและมีความภาคภูมิใจตลอดจนมีความภักดีต่อองค์การเพื่อการรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

2.2.3 องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศขององค์การอาจเรียกได้ว่ามีองค์ประกอบหรือมิติ (Dimensions) ที่นักวิชาการใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรขึ้นเพื่อใช้วัดบรรยากาศขององค์การอยู่หลากหลายโดยนักวิชาการหลายท่านได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศไว้ดังนี้

Litwin & Stringer (1968) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การ 8 ด้านประกอบด้วย

- 1) โครงสร้าง (Structure) ปัจจัยนี้กล่าวถึงการกำหนดขนาดของโครงสร้างขององค์การที่นำไปใช้กับงานซึ่งเป็นข้อจำกัดที่กำหนดขึ้นมาโดยผู้บังคับบัญชาหรือองค์การต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
- 2) ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) ปัจจัยนี้จะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้ทางด้านความท้าทายของงานและความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน
- 3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) ปัจจัยนี้จะวัดความสำคัญทางด้านการส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษสำหรับการปฏิบัติงานซึ่งจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานได้องค์การที่ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือพนักงานใหม่ย่อมจะกระตุ้นแรงจูงใจทางด้านความผูกพันได้
- 4) การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) ซึ่งจะวัดการรับรู้ทางด้านการให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษภายในสถานการณ์ของการทำงานภายในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับการจัดการรางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษนั้นย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านความสำเร็จและความผูกพันได้และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวได้
- 5) ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดการรับรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าองค์การสามารถทนความขัดแย้งหรือความแตกต่างกันในแง่ความคิดเห็นเช่นผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป
- 6) มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์การว่าได้มีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูงเพียงใดมาตรฐานที่กำหนดมานั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย
- 7) ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) เป็นการรับรู้ความรู้สึกของพนักงานว่าการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การนั้นกระทำอย่างระมัดระวังเกินไปหรือว่าได้มีการเสี่ยงกระทำในสิ่งที่ท้าทายอย่างเหมาะสม

8) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identity) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงานซึ่งพบว่าความจงรักภักดีต่อกลุ่มช่วยให้กลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและช่วยให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Kelly (1980) ได้ศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์การและสรุปว่าบรรยากาศ องค์การมีองค์ประกอบดังนี้

1) โครงสร้างของงานเป็นการศึกษาความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานที่เกิดจาก โครงสร้างขององค์การเช่นกฎระเบียบการรวมอำนาจในการบังคับบัญชา เป็นต้น

2) ความเป็นอิสระเป็นการศึกษาความรู้สึกนึกคิดในด้านความเป็นอิสระในการทำงานและ การแสดงออกซึ่งความคิดเห็นโดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในทางลบ

3) รางวัลตอบแทนเป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบ แทนเช่นการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนว่ามีความยุติธรรมเป็นไปตามความสามารถและผลงานหรือไม่

4) ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนเป็นการศึกษาถึงภาวะผู้นำว่าให้ความอบอุ่นหรือให้ การสนับสนุนแก่บุคลากรในการทำงานมากน้อยเพียงใด

5) การยอมรับความขัดแย้งเป็นการศึกษาถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความคิดเห็นที่ แตกต่างกันของสมาชิกแต่ละคนในองค์การในลักษณะการยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดาที่ เกิดขึ้นได้และควรมีการเผชิญหน้ากันหรือแสดงออกอย่างเปิดเผยมากกว่าการเก็บกดความขัดแย้งนั้น ไว้

6) การเปลี่ยนแปลงในองค์การเป็นการศึกษาถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ เปลี่ยนแปลงภายหลังจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้กับองค์การตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อ ความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์การ

Forehand & Gilmer (1964) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การประกอบขึ้นด้วยกลุ่มของ คุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์การใดองค์การหนึ่งโดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์การอื่นและมี อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การนั้นซึ่งบรรยากาศในองค์การมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1) ขนาดและโครงสร้างองค์การที่มีขนาดใหญ่จะมีความมั่นคงและมีความเป็นทางการขนาด ขององค์การโดยส่วนรวมจะมีความสำคัญส่วนโครงสร้างขององค์การก็มีความสำคัญเช่นกันและจะ เกี่ยวข้องกับขนาดด้วยองค์การที่มีขนาดใหญ่ขึ้นระยะทางระหว่างผู้บริหารระดับสูงสุดและ ผู้ปฏิบัติงานจะห่างไกลกันมากขึ้น

2) แบบของความเป็นผู้นำจะมีอยู่หลายแบบด้วยกันและการปฏิบัติของผู้นำจะเป็นแรงกดดัน ที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศในองค์การซึ่งจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิตและการตอบสนองความ พึงพอใจของบุคลากร

3) ความซับซ้อนของระบบภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้นองค์การจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่าเป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องกันระหว่างส่วนต่างๆของระบบ

4) เป้าหมายของค์การย่อมจะแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาสำหรับองค์การ แม้กระทั่งองค์การธุรกิจเหมือนกันเป้าหมายกำไรเป็นเป้าหมายที่สำคัญของธุรกิจความแตกต่างก็มีอยู่ในรูปของการให้น้ำหนักเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายอื่นๆ

5) สายใยการติดต่อสื่อสารจะเป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศในองค์การเพราะว่าสายใยภายในองค์การนั้นจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสภาพการจืดระเปียเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่มการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่างจากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบนหรือตามแนวนอนภายในองค์การจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาการบริหารโดยภาพรวมภายในองค์การได้

Steers & Porter (1979) ได้กำหนดมิติบรรยากาศของค์การดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึงการที่องค์การจัดให้มีการอธิบายถึงกระบวนการทำงานและวิธีการที่จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward Punishment Relationship) หมายถึงการที่องค์การจัดให้มีการให้รางวัลเช่นการเลื่อนขั้นและเพิ่มเงินเดือนที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานและระบบคุณธรรมแทนที่จะเป็นระบบอาวุโสหรือระบบอุปถัมภ์

3. การรวบอำนาจตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึงขอบเขตการตัดสินใจที่สำคัญๆจะถูกรวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง

4. การให้ความสำคัญกับความสำเร็จ (Achievement Emphasis) หมายถึงความปรารถนาของบุคคลในองค์การที่ต้องการทำงานที่ดีมีส่วนสนับสนุนต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

5. การให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึงการที่องค์การให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนและมีฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสม

6. ความมั่นคงและการเสี่ยง (Security Versus Risk) หมายถึงระดับของความกดดันภายในองค์การที่นำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่ปลอดภัยและความวิตกกังวลของสมาชิกในองค์การ

7. การเปิดเผยตนและการพยายามปกป้องตนเอง (Openness Versus Defensiveness) หมายถึงการที่บุคคลพยายามปิดบังความผิดพลาดของตนเองและพยายามแสดงออกถึงสิ่งที่ดีในการติดต่อสื่อสาร

8. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) หมายถึงความรู้สึกทั่วไปของบุคคลที่คิดว่าองค์การเป็นสถานที่ดีในการทำงาน

9. การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ (Recognition and Feedback) หมายถึงการที่พนักงานแต่ละคนในองค์การได้รับทราบจากผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงผลงานของตนและสนับสนุนตนในการทำงาน

10. สมรรถนะและความยืดหยุ่นขององค์การ (General Organizational Competence and Flexibility) หมายถึงการที่องค์การรู้ว่าอะไรคือเป้าหมายขององค์การและการดำเนินการตามเป้าหมายนั้นๆโดยวิธีที่สร้างสรรค์และยืดหยุ่นรวมทั้งมีการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหาและมีการพัฒนาวิธีการทักษะใหม่ๆในการแก้ปัญหา

Likert (1976) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้านดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Communication Flow) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในองค์การผู้บังคับบัญชาแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยเพื่อให้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเพื่อการปฏิบัติงานที่ได้ผลดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-Making Practices) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเช่นการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากความถูกต้องแม่นยำของข้อมูลหรือบุคคลที่มีผลกระทบต่อตัดสินใจต่าง ๆ นั้นโดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

3. การเอาใจใส่ต่อพนักงาน (Concern for Persons) หมายถึงการที่องค์การดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคลเช่นพยายามปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีมีความคล่องตัวในการทำงาน

4. การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ (Influence on Department) หมายถึงผู้บังคับบัญชาและตัวพนักงานเองซึ่งมีผลต่อการทำงานและการบังคับบัญชาของผู้บริหารเช่นถ้าบรรยากาศองค์การที่ผู้บริหารและพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันพนักงานจะคล้อยตามได้ง่ายและไม่ต่อต้านการบริหาร

5. เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ (Technological Adequacy) หมายถึงเทคนิควิธีการทำงานที่ใช้ในองค์การมีการปรับปรุงอย่างรวดเร็วเป็นไปตามสภาพแวดล้อมเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในองค์การได้รับการจัดสรรเป็นอย่างดี

6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) หมายถึงความแตกต่างที่มีอยู่ในองค์การรวมถึงความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันต้องได้รับการยอมรับเช่นต้องยอมรับในความต่างของคนในองค์การที่ว่าทุกคนทำงานหนักเพื่อผลตอบแทนความก้าวหน้าในตำแหน่งงานความพึงพอใจในตัวเองและให้บุคคลอื่นๆในองค์การยอมรับ

สิมาภา จันทร์หอมกุล (2552) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นหรือใช้อำนาจได้อย่างอิสระในการทำงาน โอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน
2. ด้านโครงสร้าง หมายถึง ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการในการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การ
3. ด้านการให้รางวัล หมายถึง องค์การมีความชัดเจนและความเหมาะสมในการให้รางวัลตอบแทน มีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความยุติธรรม ตลอดจนการที่บุคลากรรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อมีผลการปฏิบัติที่ดี
4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นมิตรภายในการยอมรับ ให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน

ด้านการควบคุม หมายถึง ลักษณะของนโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่องค์การกำหนดขึ้น เพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตลอดจนมาตรฐานในการทำงาน ที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีการปรับปรุงและการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศขององค์การที่แตกต่างกันออกไปนั้นทำให้พฤติกรรมในการทำงานของคนแตกต่างกันออกไป ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานด้วยดังนั้นสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เช่น Likert & Likert (1976); Steers & Porter (1979); Kelly (1980) และ Dubrin (1984) โดยเลือกองค์ประกอบผู้วิจัยเห็นว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นใกล้เคียงกับสภาพแวดล้อมในสังคมเมืองสมัยนี้อันได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนา และด้านการควบคุม ซึ่งมีความน่าสนใจอย่างมากที่จะนำไปใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาหาความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานอโศกเพื่อนำไปพัฒนาบรรยากาศองค์การให้ดีขึ้นให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีในการทำงานต่อไปในอนาคต

2.3 ลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2538) กล่าวว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วยอายุเพศ ขนาดครอบครัวสถานภาพครอบครัวรายได้อาชีพการศึกษาเหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วน

ตลาดลักษณะส่วนบุคคลเป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมายรวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น

ปริยาภรณ์ เวียงแก้ว (2553) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างด้านลักษณะชีวภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้แก่อายุเพศและสถานภาพสมรส

1) อายุ (Age) มีการวิจัยได้ศึกษาว่าเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลงหรือไม่ซึ่งได้ผลสรุปว่าอายุที่เพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้คุณภาพงานด้อยลงแต่พบว่าอัตราการลาหรือลางานอย่างไม่มีเหตุผลด้อยลงในกลุ่มผู้สูงอายุเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานที่อายุน้อยกว่า

2) เพศ (Sex) เพศไม่ได้สร้างให้เกิดความแตกต่างในการตัดสินใจไม่ว่าจะในส่วนของการคิดวิเคราะห์การมุ่งใจการเข้าสังคมภาวะผู้นำหรือการเรียนรู้แต่ในเรื่องของการขาดงานพบว่าผู้หญิงมีการขาดงานมากกว่าผู้ชายซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องจากค่านิยมที่ทำให้ผู้หญิงต้องดูแลครอบครัวตั้งนั้นเมื่อมีเหตุจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัวฝ่ายหญิงจึงต้องเป็นฝ่ายลางานไปจัดการมากกว่าผู้ชาย

3) สถานภาพการสมรส (Marital Status) พบว่าผู้สมรสแล้วจะไม่ค่อยมีการขาดงานหรือย้ายงานซึ่งอาจเป็นเพราะต้องการความมั่นคงในการสร้างครอบครัวมากยิ่งขึ้นนอกจากนี้ยังพบว่าจำนวนบุตรมีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานสตรีมากขึ้น

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่าในหน่วยงานองค์การต่างๆจะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆเป็นจำนวนมากบุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆซึ่งได้แก่อายุเพศสถานภาพระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลจะเป็นดังนี้

1) อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้นแต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงและสามารถปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าคนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิมทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อยประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้นตลอดจนสวัสดิการต่างๆก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วยรวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2) เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงานแรงจูงใจการปรับตัวทางสังคมความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันแต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่าเพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชายและเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกลและมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิงแต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงานและในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3) สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงานและมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสดนอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสดตลอดจนมีความรับผิดชอบเห็นคุณค่าของงานและมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4) ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

สุภาวดี จิตรโสภาก (2554) ได้กล่าวเกี่ยวกับ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ไว้ว่า

1) เพศ เพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันในเรื่องการอบรมเลี้ยงดู โดยแบบแผนของสังคมไทย ซึ่งหล่อหลอมให้ชายและหญิงมีบทบาทที่แตกต่างกัน ผู้ชายมักถูกคาดหวังให้เป็นผู้นำ ริเริ่มสร้างสรรค์ วิเคราะห์แยกแยะ มีความมั่นใจมากกว่าเพศหญิง แต่เพศชายยอมจำนนต่อกฎเกณฑ์ต่างๆ ได้น้อยกว่าเพศหญิง

2) อายุ สิ่งสะท้อนถึงประสบการณ์ของบุคคลทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประการ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จัดมองชีวิตท้าวไกลและลึกซึ้งมากกว่า สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่ยาุน้อย อายุของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการพัฒนาการ และระดับวุฒิภาวะซึ่งโดยปกติเมื่ออายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัย

3) สถานภาพสมรส บุคคลที่มีสถานภาพสมรสคู่ จะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรสที่มีที่ปรึกษาบายความรู้สึกลับข้อข้องใจในการทำงาน มีความรักความเข้าใจและ ความเห็นใจซึ่งกันและกัน ช่วยกันแก้ปัญหา ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงานได้

4) ระดับการศึกษา ความแตกต่างจากการศึกษา ทำให้คนมีความสามารถในการทำงานและการพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน การศึกษาช่วยให้บุคคลมีวุฒิภาวะสูงขึ้น มีความคิดอ่าน มีทัศนคติที่ดี รู้จักตนเอง เข้าใจสังคม และสิ่งแวดล้อมที่ตนเองอยู่ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ช่วยให้ประสบความสำเร็จตามศักยภาพของตน

5) ประสบการณ์การทำงาน จำนวนปีของการปฏิบัติงานทำให้บุคคลมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และไม่กลัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะความมั่นใจในประสบการณ์และความชำนาญของตน คุณภาพชีวิตการทำงานจะอยู่ในระดับดี แต่ในทางกลับกันผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานจนใกล้เกษียณอายุ อาจเกิดความเคยชินไม่อยากจะปรับเปลี่ยนตัวเอง และอาจจะไม่พึงพอใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานก็อาจลดลง

6) ตำแหน่งหน้าที่ ในการทำงานที่บุคคลกรสาธารณสุขได้รับมอบหมาย แบ่งเป็น ผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงานหัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานที่

ได้รับมอบหมายนี้ เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน เพราะในการทำงานทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้าในงาน คนที่มีตำแหน่งที่ดีเป็นการแสดงถึงความสำเร็จในการทำงานของบุคคลทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

7) รายได้ หมายถึง รายรับทั้งหมดจากการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ซึ่งจากแนวคิดของ Maslow ที่กล่าวว่า ความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ฯลฯ เป็นพื้นฐานที่มาก่อนความต้องการอย่างอื่น ๆ ซึ่งความต้องการเหล่านี้ จะได้รับการตอบสนองได้ ต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานได้แก่ รายได้ ดังนั้นรายได้จึงมีความสัมพันธ์ต่อการดำรงชีวิต รายได้ที่ไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในครอบครัวได้ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสมเพียงพอจะทำให้ผู้ทำงานพอใจ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับความผูกพันในการทำงานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงานของคน และตำแหน่งหน้าที่ ในหน่วยงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับความผูกพันในการทำงาน ดังจึงในการศึกษาครั้งนี้จึงคิดว่าตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ น่าจะนำมาศึกษาและหาข้อสรุปเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานในการวิจัยครั้งนี้ได้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธนากาญจน์ วิหุรพงศ์ (2549) ได้ศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายขายและการตลาดบริษัทขายอะไหล่อิเล็กทรอนิกส์ในศูนย์การค้าดิโอลด์สยามพลาซ่า ผลการศึกษาพบว่า 1.พนักงานฝ่ายขายและการตลาดมีการรับรู้บรรยากาศด้านโครงสร้างการทำงาน ความรับผิดชอบรางวัลความเสี่ยงของการปฏิบัติงานการยินยอมให้มีความขัดแย้งมาตรฐานในการปฏิบัติงานและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระดับเหมาะสมยกเว้นด้านความอบอุ่นที่พนักงานฝ่ายขายและการตลาดมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในระดับดีพนักงานฝ่ายขายและการตลาดมีระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง 2.พนักงานฝ่ายขายและการตลาดมีความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติพฤติกรรมและบรรทัดฐานทางสังคมในระดับปานกลาง

3. การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 4) การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำและ 5) ความผูกพันองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

เพ็ญศรี เมณเสนา (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินในบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสำคัญของงาน ด้านการพิจารณาผลตอบแทน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับระดับปานกลาง ส่วนด้านความท้าทายของงาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และ 3) พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับตำแหน่งและระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ชัชชนันท์ กิตติวุฒิตำรงชัย (2553) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งผลการวิจัยพบว่า

1) พนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 4) การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.001

สิมาภา จันทร์หอมกุล (2553) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรความผูกพันในงานและความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรกรมสารบรรณทหารบก มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา และด้านการควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรกรมสารบรรณทหารบก มีความผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย และด้านอารมณ์อยู่ในระดับสูง และด้านการรู้คิดอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) การรับรู้บรรยากาศองค์การที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในงาน คือ ความอบอุ่นและการสนับสนุน และการมีส่วนร่วม โดยมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 14.0



บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศกกรุงเทพมหานคร มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมติฐานการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและความผูกพันในงานของพนักงาน เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 3 ส่วนดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยมีระดับการวัดตัวแปรดังนี้

- | | |
|-----------------------|---|
| - เพศ | ระดับการวัดตัวแปรแบบ นามบัญญัติ (Nominal scale) |
| - อายุ | ระดับการวัดตัวแปรแบบ เรียงลำดับ (Ordinal scale) |
| - ระดับการศึกษาสูงสุด | ระดับการวัดตัวแปรแบบ เรียงลำดับ (Ordinal scale) |
| - รายได้ต่อเดือน | ระดับการวัดตัวแปรแบบ เรียงลำดับ (Ordinal scale) |

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การจำนวน 30 ข้อ โดยข้อคำถามเป็นลักษณะของแบบสอบถามมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert ซึ่งแต่ละคำถามให้เลือกตามลำดับ 5 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนนผู้ศึกษาได้กำหนดคะแนนที่มีคำถามเกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

ซึ่งในการแปลผลจะกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ยของค่านิยม ดังนี้

$$\text{พิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากพิสัยดังกล่าว ได้นำมากำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับคะแนน
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	มีรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	มีรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	มีรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	มีรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	มีรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับน้อยที่สุด

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของพนักงานจำนวน 17 ข้อ โดยข้อคำถามเป็นลักษณะของแบบสอบถามมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert ซึ่งแต่ละคำถามให้เลือกตามลำดับ 5 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนนผู้ศึกษาได้กำหนดคะแนนที่มีคำถามเกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

ซึ่งในการแปลผลจะกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ยของค่านิยม ดังนี้

$$\text{พิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากพิสัยดังกล่าว ได้นำมากำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของความผูกพันในการทำงาน ได้ดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับคะแนน</u>
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	มีความผูกพันในการทำงานในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	มีความผูกพันในการทำงานในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	มีความผูกพันในการทำงานในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	มีความผูกพันในการทำงานในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	มีความผูกพันในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire)

1. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

2. การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในย่านอโศก จำนวน 40 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งมีทั้งหมด 2 ส่วนได้แก่ 1.แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ได้ค่าเท่ากับ 0.9454 และ 2.แบบสอบถามวัดความผูกพันในการทำงาน ได้ค่าเท่ากับ 0.8910 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีคุณภาพอยู่ในระดับสูง ดังนั้นจึงสามารถนำแบบสอบถามฉบับนี้ไปแจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ โดยจะทำการแจกจ่ายพนักงานในย่านอโศกศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือพนักงานบริษัทเอกชนในย่านอโศก ที่สามารถตอบคำถามได้ตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย ซึ่งไม่สามารถทราบจำนวนที่แน่นอนได้

ตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาคือ พนักงานบริษัทเอกชนในย่านอโศก จำนวน 400 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวนดังกล่าวโดยการคำนวณจากสูตรการประมาณค่าของ Cochran และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ ± 5 ซึ่งตัวอย่างที่ได้นั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ผู้ทำวิจัยได้ดำเนินการเกี่ยวกับการเลือกตัวอย่าง ดังนี้

1. กำหนดคุณสมบัติและจำนวนของกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งได้แก่ กลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในย่านอโศก ซึ่งไม่สามารถระบุจำนวนที่แน่นอนได้
2. กำหนดขนาดตัวอย่างจาก เนื่องจากไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนของประชากร ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์กรณีที่ไม่ทราบขนาดของประชากรในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มตัวอย่างที่มีค่าความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Cochran (กัลยา วาณิชย์ปัญญา 2549)

$$\text{สูตร } n = \frac{P(1-P)Z^2}{E^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดตัวอย่าง
	P	แทน	สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม 0.05
	Z	แทน	ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 (ระดับ 0.05)
	E	แทน	ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น = 0.05

$$\text{แทนค่า } n = \frac{(0.5)(1-0.5)(1.96)^2}{(0.05)^2} = 384.16$$

ขนาดของตัวอย่างที่คำนวณได้คือ 384.16 ตัวอย่าง เพื่อลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทเอกชนในย่านอโศก เขต กรุงเทพมหานคร

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้พนักงาน มีความเข้าใจในข้อคำถามและมีความต้องการที่จะตอบแบบสอบถาม

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในย่านอโศก หลังจากนั้นจึงก็รอรับแบบสอบถามคืนหลังจากที่กลุ่มตัวอย่างตอบเสร็จ

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานในย่านอโศก มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

3.4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในการทำงานที่ต่างกัน

3.4.2 การรับรู้บรรยากาศในองค์การของพนักงานมีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก

การทดสอบสมมติฐานทั้ง 2 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสองข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

1. สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบการทดสอบที (Independent Sample t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

2. สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป



บทที่ 4 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศกกรุงเทพมหานครมีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบที (Independent Sample t-Test) และการวิเคราะห์หว่าแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานทั้ง 2 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษามีดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปพนักงาน ซึ่งประกอบในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1 – 4.4

ตารางที่ 4.1: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของเพศของพนักงาน

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	176	44.0
หญิง	224	56.0
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.0 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 44.0

ตารางที่ 4.2 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของอายุของพนักงาน

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	209	52.3
31-40 ปี	129	32.3
41-50 ปี	45	11.3
50 ปีขึ้นไป	17	4.3
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.3 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.3 ส่วนอายุที่น้อยที่สุด คือ อายุระหว่าง 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.3

ตารางที่ 4.3 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของระดับการศึกษาของพนักงาน

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาหรือปวช.	2	.5
อนุปริญญาตรีหรือปวส.	12	3.0
ปริญญาตรี	290	72.5
สูงกว่าปริญญาตรี	96	24.0
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.5 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 24.0 ส่วนที่น้อยที่สุดคือต่ำกว่ามัธยมศึกษาหรือปวช. คิดเป็นร้อยละ 15.0

ตารางที่ 4.4 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของรายได้ต่อเดือน

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	3	.8
5,000 – 10,000 บาท	10	2.5
10,001 – 15,000 บาท	41	10.3
15,001 – 20,000 บาท	164	41.0
20,001 – 25,000 บาท	108	27.0
มากกว่า 25,000 บาท	74	18.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมาคือ 20,001 – 25,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 27.0 รองลงมาอีกคือ มากกว่า 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.5 ส่วนที่น้อยที่สุดคือ มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 0.8

4.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้บรรยากาศในองค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้บรรยากาศในองค์กรของพนักงานย่านอโศกแบ่งเป็น 6 ด้านได้แก่

1. ด้านการมีส่วนร่วม
2. ด้านโครงสร้าง
3. ด้านการให้รางวัล
4. ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา
6. ด้านการควบคุม

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้บรรยากาศในองค์กรปรากฏผลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้บรรยากาศใน
องค์การ

ระดับการรับรู้บรรยากาศในองค์การของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การรับรู้บรรยากาศในองค์การของพนักงาน	3.43	0.54	มาก
1. ด้านการมีส่วนร่วม	3.49	0.64	มาก
2. ด้านโครงสร้าง	3.55	0.55	มาก
3. ด้านการให้รางวัล	3.09	0.73	ปานกลาง
4. ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน	3.64	0.65	มาก
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา	3.42	0.69	มาก
6. ด้านการควบคุม	3.41	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์การของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานนั้นโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ผลการพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.09 - 3.64 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้

การรับรู้บรรยากาศในองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศกอยู่ในระดับมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

การรับรู้บรรยากาศในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศกอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน ($\bar{X} = 3.64$) ด้านโครงสร้าง ($\bar{X} = 3.55$) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.49$) ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา ($\bar{X} = 3.42$) และด้านด้านการควบคุม ($\bar{X} = 3.41$) ตามลำดับ

การรับรู้บรรยากาศในองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศกอยู่ในระดับ อยู่ในระดับปานกลาง พบเพียงด้านเดียวคือ ด้านการให้รางวัล ($\bar{X} = 3.09$)

การรับรู้บรรยากาศในองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศกในระดับน้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก
2. ความผูกพันต่อเนื้อง
3. ความผูกพันจากมาตรฐานสังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับปรากฏผลดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงาน

ระดับความผูกพันในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความผูกพันในการทำงาน	3.17	0.61	ปานกลาง
1.ความผูกพันด้านรู้สึก	3.38	0.72	ปานกลาง
2. ความผูกพันต่อเนื้อง	2.99	0.71	ปานกลาง
3. ความผูกพันจากมาตรฐานสังคม	3.16	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.99 - 3.38 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้

ระดับความผูกพันในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมาก ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความผูกพันในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความผูกพันด้านรู้สึก ($\bar{X} = 3.38$) ความผูกพันจากมาตรฐานสังคม ($\bar{X} = 3.16$) และความผูกพันต่อเนื้อง ($\bar{X} = 2.99$) ตามลำดับ

ระดับความผูกพันในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.2 การรายงานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ โดยมีการใช้สถิติวิจัย ดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบที (Independent Sample t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในการทำงานต่างกันหรือไม่ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7 – 4.11

ตารางที่ 4.7 : ตารางแสดงค่าเปรียบเทียบความผูกพันในการทำงานย่านอโศก เมื่อจำแนกตามเพศของพนักงาน

เพศ	\bar{X}	S.D	t-Test	Sig. (P - Value)
ชาย	3.14	0.67	-0.892	0.373
หญิง	3.20	0.56		

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันในงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.8 : ตารางแสดงค่าเปรียบเทียบความผูกพันในการทำงานย่านอโศก เมื่อจำแนกตามอายุของพนักงาน

อายุ	\bar{X}	S.D	F-Test	Sig. (P - Value)
20-30 ปี	3.17	0.61	1.635	0.181
31-40 ปี	3.12	0.58		
41-50 ปี	3.23	0.70		
51 ปีขึ้นไป	3.44	0.59		

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานย่านอโศกที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.9 : ตารางแสดงค่าเปรียบเทียบความผูกพันในการทำงานย่านอโศก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D	F-Test	Sig. (P - Value)
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาหรือ ปวช.	2.88	1.27	2.660	0.048*
อนุปริญญา หรือ ปวส.	2.93	0.36		
ปริญญาตรี	3.14	0.55		
สูงกว่าปริญญาตรี	3.31	0.76		

P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานย่านอโศกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05จึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ผลปรากฏดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 : ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันในการทำงานของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่า มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	อนุปริญญา หรือ ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
	\bar{X}	2.88	2.93	3.14	3.31
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาหรือ ปวช.	2.88	-	-0.05 (0.916)	-0.26 (0.542)	-0.43 (0.232)
อนุปริญญา หรือ ปวส.	2.93		-	-0.21 (0.233)	-0.38* (0.041)
ปริญญาตรี	3.14			-	-0.17* (0.020)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.31				-

P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานย่านอโศกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบ 2 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มที่มีการศึกษาในระดับ อนุปริญญา หรือ ปวส. กับสูงกว่าปริญญาตรี และ 2) กลุ่มที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี กับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.11 : ตารางแสดงค่าเปรียบเทียบความผูกพันในการทำงานย่านอโศก เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงาน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	S.D	F-Test	Sig. (P - Value)
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000	3.70	0.25	4.004	0.001*
5,000-10,000	3.44	0.82		
10,001-15,000	3.11	0.59		
15,001-20,000	3.11	0.60		
20,001-25,000	3.09	0.53		
มากกว่าหรือเท่ากับ 25,000	3.41	0.68		

P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานย่านอโศกที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ผลปรากฏดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 : ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันในการทำงานของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน		ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 5,000	5,000- 10,000	10,001- 15,000	15,001- 20,000	20,001- 25,000	มากกว่า หรือ เท่ากับ 25,000
		\bar{X}					
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000	3.70	-	.26 (0.994)	.59 (0.749)	.58 (0.732)	.61 (0.703)	.29 (0.985)
5,000-10,000	3.44		-	0.33 (0.788)	0.33 (0.734)	0.35 (0.688)	0.03 (1.000)
10,001-15,000	3.11			-	.00 (1.000)	.02 (1.000)	-.30 (.249)
15,001-20,000	3.11				-	.02 (1.000)	-.30 (.029)*
20,001-25,000	3.09					-	-.32 (0.030)*
มากกว่าหรือเท่ากับ 25,000	3.41						-

P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบ 2 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท กับกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่าหรือเท่ากับ 25,000 และ 2) กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000กับกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่าหรือเท่ากับ 25,000

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานย่านอโศกมีผลต่อความผูกพันในการทำงานหรือไม่ ปรากฏผลดังตารางที่ 13

ตารางที่ 4.13 : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
การรับรู้บรรยากาศองค์การ			
1. ด้านการมีส่วนร่วม	-0.029	-0.540	0.590
2. ด้านโครงสร้าง	-0.050	-0.845	0.399
3. ด้านการให้รางวัล	0.348	6.554	0.000*
4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	0.098	1.721	0.086
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา	0.291	4.908	0.000*
6. ด้านการควบคุม	-0.029	-0.540	0.590

$R^2 = 0.652$, F-Value = 48.560, n = 400, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.13 พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีผลต่อความผูกพันในการทำงานร้อยละ 65.2 โดยตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 3.48 และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 29.1 ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมด้านโครงสร้างด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนและด้านการควบคุม ไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก

บทที่ 5

บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่องการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศกกรุงเทพมหานครผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอใน 2 ส่วน ดังนี้

5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิจัยพบว่า

5.1.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

1) เพศ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.0 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 44.0

2) อายุ ของ พนักงานระดับปฏิบัติการที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.3 ส่วนอายุที่น้อยที่สุด คือ อายุระหว่าง 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.3

3) ระดับการศึกษา ของพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.5 ส่วนที่น้อยที่สุดคือต่ำกว่ามัธยมศึกษาหรือปวช. คิดเป็นร้อยละ 15.0

4) รายได้ต่อเดือน ของพนักงานที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.0 ส่วนที่น้อยที่สุดคือ มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 0.8

5.1.1.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศในองค์การและความผูกพันในการทำงาน

1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศในองค์การของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานนั้นโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้บรรยากาศใน

องค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศกที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน ด้านโครงสร้างด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.49$) ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา และด้านด้านการควบคุม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64, 3.55, 3.42 และ 3.41 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65, 0.55, 0.64, 0.69 และ 0.71 ตามลำดับ ส่วนการรับรู้บรรยากาศในองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง พบเพียงด้านเดียวคือ ด้านการให้รางวัลโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73

2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศกโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านรู้สึกความผูกพันจากมาตรฐานสังคมและความผูกพันต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38, 3.16 และ 2.99 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72, 0.70 และ 0.71 ตามลำดับ

5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในการทำงานต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติทดสอบที (Independent Sample t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

- 1) เพศ พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันในงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- 2) อายุ พบว่า พนักงานย่านอโศกที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- 3) ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานย่านอโศกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานย่านอโศกที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2: การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานย่านอโศก มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีผลต่อความผูกพันในการทำงานร้อยละ 65.2 ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมด้านโครงสร้างด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนและด้านการควบคุม ไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก

5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในการทำงานต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานย่านอโศกที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดของ วิชัย รวิพันธ์ (2550) กล่าวว่าความผูกพันในการทำงานหมายถึงกลุ่มของความรู้สึกและพฤติกรรมที่มีต่องานและองค์การความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การตลอดไปความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์การและความพยายามทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์การ และสุภาวดี จิตรโสภา (2554) ที่กล่าวว่า ความแตกต่างจากการศึกษา ทำให้คนมีความสามารถในการทำงานและการพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน การศึกษาช่วยให้บุคคลมีวุฒิภาวะสูงขึ้น มีความคิดอ่าน มีทัศนคติที่ดี รู้จักตนเอง เข้าใจสังคม และสิ่งแวดล้อมที่ตนเองอยู่ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ช่วยให้ประสบความสำเร็จตามศักยภาพของตน และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ชัชชนันท์ กิตติวุฒิดำรงชัย (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันในองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 4) การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษา พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนถือว่าเป็นสถานะทางสังคมที่มีความสัมพันธ์กัน โดยตัวแปรทั้ง 2 นี้ สามารถบ่งบอกถึงความผูกพันที่มีต่อองค์กรได้ และจากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับ การศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท นั้น เป็นกลุ่มที่มีความผูกพันในการทำงานสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจาก พนักงานเหล่านี้ล้วน มีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองได้ตอบแทนจากองค์กรแล้ว โดยความพึงพอใจที่เกิดขึ้นนั้น อาจจะเป็นผลมาจากสถานะทางสังคมซึ่งมีหมายถึงระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ ได้รับมอบหมาย จึงทำให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวมีความผูกพันในการทำงานและอยากที่จะทำงานอยู่ใน องค์กรนั้นๆ ต่อไป ความผูกพันในการทำงานนั้นเป็นวิธีการสร้างเสริมสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกให้ บุคลากรเห็นคุณค่าตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบเกิดความจงรักภักดีกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจผสมผสานกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มี อยู่ทั้งหมดปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2: การรับรู้บรรยากาศขององค์กรของพนักงานย่านอโศก มีผลต่อความ ผูกพันในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้บรรยากาศขององค์กรด้านการให้รางวัล และด้านความ เจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีผลต่อความผูกพันในการทำงานร้อยละ 65.2 ทั้งนี้อาจ เนื่องจากพนักงานย่านอโศกให้ความสำคัญกับการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นสำคัญ มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ดีไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศองค์กรในด้านใดด้านหนึ่งก็ตามหรือ อาจเป็นการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ดีนี้ย่อมก่อให้เกิดความพึง พอใจในการทำงาน มีการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับความพึงพอใจในการ ทำงานสูงขึ้น ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิการ (2539) ได้ให้คำจำกัดความของบรรยากาศขององค์กรหมายถึงกลุ่มคุณลักษณะของ สภาพแวดล้อมของงานของพนักงานที่รับรู้ทั้งโดยตรงและทางอ้อมและบรรยากาศองค์กรเป็น แรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ และ พานี สฤกษ์วานิช (2549) ที่กล่าวว่า การจัดรางวัลจูงใจที่ก่อให้เกิดประโยชน์เช่นโครงการ Profit Sharing จะช่วยให้พนักงานผูกพันกับงานเพราะเป้าหมายของบุคคลไม่ขัดแย้งกันซึ่งระบบรางวัลจูงใจ ต่างๆนั้นพนักงานจะต้องรับรู้ได้ว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม (Fairness) กับพนักงานจึงจะสร้าง ความพึงพอใจให้เกิดขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิมิภา จันทรหอมกุล (2553) ได้ ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศขององค์กรความผูกพันในงานและความพึงพอใจ ในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบกผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรกรมสารบรรณ

ทหารบก มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา และด้านการควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรกรมสารบรรณ ทหารบก มีความผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย และด้านอารมณ์อยู่ในระดับสูง และด้านการรู้คิดอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) การรับรู้บรรยากาศองค์การที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในงาน คือ ความอบอุ่นและการสนับสนุน และการมีส่วนร่วม โดยมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 14.0 และ ธนาภาญจน์ วิฑูรพงษ์ (2549) ได้ศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายขายและการตลาดบริษัทขายอะไหล่ อิเล็กทรอนิกส์ในศูนย์การค้าดีไอเอสสยามพลาซ่าผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 4) การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และ 5) ความผูกพันองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

5.3.1 การนำผลการวิจัยไปใช้

5.1.1.1 จากผลการศึกษาการรับรู้บรรยากาศในองค์กรพบ พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานยานอโคกที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุดคือ ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน ดังนั้นผู้บริหารในองค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมากขึ้น เช่น เพิ่มการสำรวจเรื่องของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพื่อที่จะหาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานให้มากขึ้นกว่าเดิม ในส่วนของผู้บริหารขององค์กรควรมีความน่าเชื่อถือ และมีภาวะผู้นำ สามารถเป็นผู้นำให้กับพนักงานในองค์กรได้ และควรจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงการได้รับความสำคัญจากหัวหน้า และจากองค์กร ว่าตนเองมีความสำคัญในการสร้างผลงานให้กับองค์กรอย่างไร อีกทั้งควรจะต้องมีพลังจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยการเสริมแรงจูงใจในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นตัวเงินโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก

อื่นๆ สร้างความไว้วางใจกันทั้งฝ่ายบริหารและพนักงานถ้ามีความไว้วางใจกันเชื่อใจกันรับฟังกัน พนักงานก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารด้วย

5.3.1.2 จากผลการศึกษาความผูกพันในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านรู้สึกความผูกพันจากมาตรฐานสังคมและความผูกพันต่อเนื่อง ดังนั้นองค์การควรจะเน้นให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและเกิดความจงรักภักดีกับองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมต่างๆ ในวันพิเศษ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางใจให้กับพนักงาน และส่งเสริมพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความเครียดในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานในองค์กร ส่งผลต่อแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานในระดับที่แน่นอนมากขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นอีกด้วย

5.3.2 การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาโดยเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่าง หรือองค์การอื่น เช่น หน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อศึกษาว่าลักษณะองค์การมีผลต่อความผูกพันในการทำงานในระดับมากน้อยเพียงใด

5.3.2.2 ควรทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพราะความคิดเห็นของพนักงานและนโยบายการบริหารงานต่างๆ ขององค์กรมีโอกาที่จะเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรและแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปเปลี่ยนแปลงไปด้วย

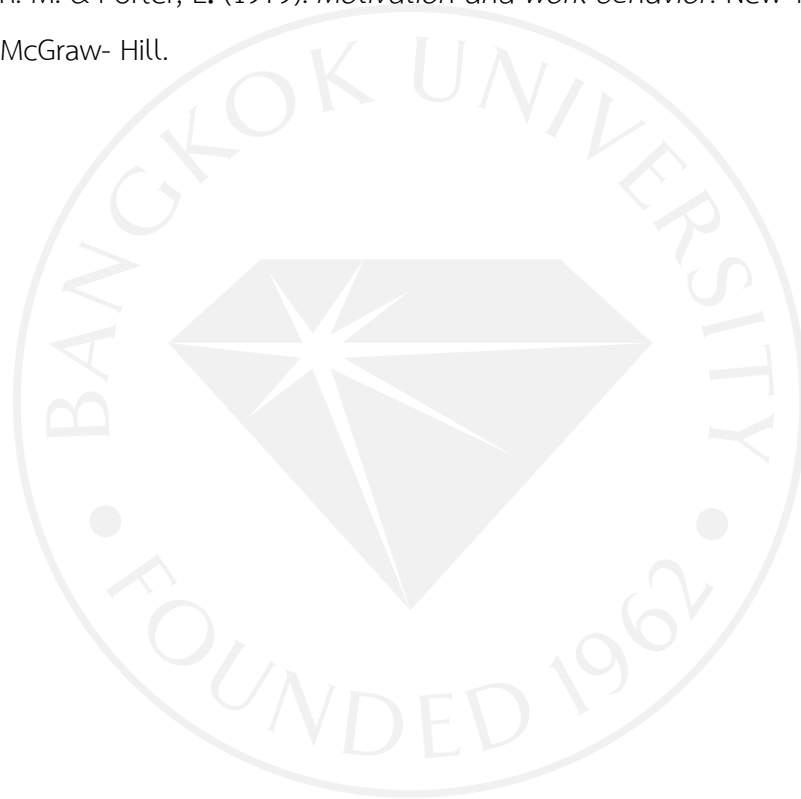
5.3.2.3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ควรมีการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานในระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

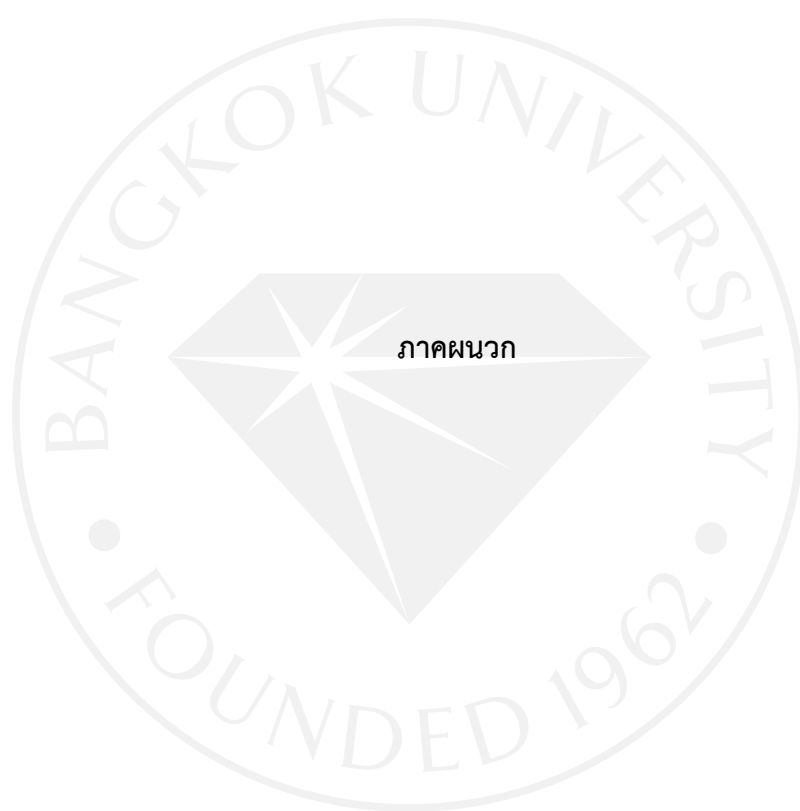
บรรณานุกรม

- กนกพร วรมานะกุล. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแบบมีส่วนร่วมกับขวัญของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน จังหวัดปราจีนบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีเตอร์เลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายการพาณิชย์ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ซันนันท กิตติวุฒิดำรงชัย. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดาราทพร นีวาสะบุตร. (2546). *ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีเฉพาะ : พนักงานสายท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนา.
- ธนาภาญจน์ วิฑูรพงษ์. (2549). *การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายขายและการตลาด บริษัทขายอะไหล่อิเล็กทรอนิกส์ ในศูนย์การค้า ดีโอล์ด สยามพลาซ่า*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2532). *จิตวิทยาองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปรียาภรณ์ เวียงแก้ว. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักงทุนประจำสำนักงานใหญ่ และสาขาจังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิภพ วงษ์เงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- เพ็ญศรี เมณเสนา. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินในบริษัท กลท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- เพียงภัทร์ เจริญพิทยา. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในเครือ บริษัท สเปเชียลตี้กรุ๊ป จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูริชญา มัชฌิมานนท์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงาน กับการรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรพันธ์ เศรษฐแสง. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช. (2539). *สภาพแวดล้อมในการทำงานตามทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย รวิพันธ์. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถการ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ : พัฒนาการศึกษา.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและเซเท็กซ์.
- สมยศ นาวิการ. (2539). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สิมาภา จันทร์หอมกุล. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพล พยอมแย้ม. (2545). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 2.)* กาญจนบุรี : ธรรมเมธี-สหยาพัฒนา.
- อโนรัตน์ เขียวคราม. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ กับความคล้ายคลึงทางด้านเจตคติต่องานของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่องานของผู้ใต้บังคับบัญชา : ศึกษาเฉพาะบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรุณ รักธรรม. (2534). *มนุษย์สัมพันธ์กับนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: ป.สัมพันธ์พาณิชย์.
- Brown, W .B., & Moberg, D. J. (1980). *Organization Theory and management: A Macro approach*. New York : John Willy and Sons.

- Forehand, G. A., & Gilmer, V.H.. (1964). *Environmental variation in studies of organizational behavior*. New York : Psychological Bulletin.
- Kelly, J. (1980). *Organizational behavior*. Illinois : Richard D. Irwin.
- Likert, R. (1976). *The Human organization : Its Management and value*. New York : McGraw- Hill.
- Litwin, G. H., & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Havard University.
- Steers, R. M. & Porter, L. (1979). *Motivation and work behavior*. New York : McGraw- Hill.





แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ทางผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากพนักงานในองค์การต่างๆ ผู้ตอบแบบสอบถามในการให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยที่ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอนขอขอบพระคุณพนักงานในองค์การต่างๆทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลพนักงานในองค์การต่างๆผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 20-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษาสูงสุด ต่ำกว่ามัธยมศึกษา หรือ ปวช. อนุปริญญา หรือ ปวส.
 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
4. รายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 5,000-10,000
 10,001-15,000 15,001-20,000
 20,001-25,000 มากกว่าหรือเท่ากับ 25,000

ตอนที่ 2 การรับรู้บรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง การรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การต่างๆ มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
1. ด้านการมีส่วนร่วม					
1.1 บุคลากรในองค์การสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย					
1.2 ในการทำงานองค์การสามารถให้ท่านทำงานได้อย่างมีอิสระ					
1.3 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่างๆ ในการทำงานต่างๆอยู่เสมอ					
1.4 ในการประชุม หัวหน้างานให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น					
1.5 หัวหน้างานยอมรับในการตัดสินใจของท่าน					
2. ด้านโครงสร้าง					
2.1 ภายในองค์การ มีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
2.2 ภายในองค์การของท่านได้มีการกำหนดโครงสร้างอย่างชัดเจน					
2.3 ภายในองค์การของท่านมีการปฏิบัติงานที่มีการซับซ้อน					
2.4 ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของท่าน มีความราบรื่น					

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
2.5 ภายในองค์การของท่านมีการแจ้งข้อมูลต่างๆ ให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน					
2.6 ภายในองค์การของท่าน ท่านสามารถติดต่อกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก					
3. ด้านการให้รางวัล					
3.1 ท่านมีความรู้สึกว่าองค์การมีการให้รางวัลอย่างเหมาะสม					
3.2 ภายในองค์การของท่านมีนโยบายการให้รางวัลและผลตอบแทนที่เหมาะสม					
3.3 บุคลากรทุกคนได้รับผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน					
3.4 ท่านคิดว่าการให้รางวัลของผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความเหมาะสมต่อการทำงาน					
3.5 องค์การของท่านมีการให้รางวัล]ผลตอบแทน สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน					
3.6 ท่านได้รับการชดเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย					
4.ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน					
4.1 ท่านรู้สึกอบอุ่นและประทับใจในการปฏิบัติงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ					

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
4.2 ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
4.3 เพื่อนร่วมงานให้อภัยในการทำงานผิดพลาดต่างๆของท่านอยู่เสมอ					
4.4 ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอเมื่อเกิดปัญหา					
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา					
5.1 ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในองค์กร					
5.2 ภายในองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร					
5.3 ภายในองค์กรมีการจัดให้มีการฝึกอบรมของบุคลากร					
5.4 ภายในองค์กรมีการสนับสนุนให้ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน					
5.5 ภายในองค์กรท่านสามารถพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในองค์กรได้					
6. ด้านการควบคุม					
6.1 องค์กรของท่านมีเป้าหมายและนโยบายการบริการอย่างชัดเจน					
6.2 องค์กรของท่านมีนโยบายการบริหารที่โปร่งใส					

การรับรู้บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
6.3 ภายในองค์กรของท่านมีการกำหนดระเบียบและข้อบังคับต่างๆที่เหมาะสม					
6.4 ภายในองค์กรของท่านได้มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างเหมาะสม					

ตอนที่ 3 ความผูกพันในการทำงาน

คำชี้แจง ความผูกพันในการทำงานต่อไปนี้มีผลต่อการทำงานของพนักงาน มากน้อยเพียงใด โปรด

ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

ความผูกพันในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ด้านความผูกพันในการทำงาน				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
1. ความผูกพันด้านความรู้สึก					
1.1 ท่านมีความยินดีที่จะอยู่กับองค์กรนี้ตลอดชีวิตในการทำงาน					
1.2 ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่องค์กรประสบอยู่เป็นเสมือนปัญหาของตัวเอง					
1.3 ท่านรู้สึกว่าองค์กรเป็นเสมือนครอบครัว					
1.4 ท่านรู้สึกว่ามีความรู้สึกดี และผูกพันต่อองค์กรนี้					
1.5 องค์กรนี้มี ความหมายต่อท่านเป็นอย่างมาก					

ความผูกพันในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
1.6 ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้					
2. ความผูกพันต่อเนื่อง					
2.1 ในเวลานี้ท่านรู้สึกว่ายากที่จะออกจากองค์กรนี้					
2.2 ถ้าหากท่านตัดสินใจออกจากองค์กรนี้ไป ต่อไปจะเกิดผลกระทบต่อชีวิตเป็นอย่างมาก					
2.3 ในการทำงานที่อยู่กับองค์กรนี้ของท่าน มีความจำเป็นพอๆ กับเรื่องของความสมัครใจ					
2.4 ท่านเชื่อว่าหากออกจากองค์กรนี้ โอกาสที่จะได้รับงานใหม่มีน้อยมาก					
2.5 เหตุผลที่ท่านตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ เนื่องจากองค์กรอื่นไม่สามารถให้ผลตอบแทนเทียบเท่ากับที่ได้รับจากองค์กรนี้					
3. ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานสังคม					
3.1 ท่านมีความรู้สึกว่ามีภาระผูกพันที่จะอยู่ต่อกับองค์กรนี้					
3.2 ท่านคิดว่าการลาออกจากองค์กรนี้เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้จะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของท่านเอง					

ความผูกพันในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
3.3 ท่านรู้สึกผิดกับการลาออกจากองค์กร ในเวลานี้					
3.4 องค์กรนี้สมควรได้รับความจงรักภักดี จากท่าน					
3.5 ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรใน เวลานี้ เพราะมีความรู้สึกถึงภาระผูกพันต่อ บุคลากรในองค์กรนี้					
3.6 องค์กรนี้ให้สิ่งดีแก่ท่านตลอดมา					

————ขอขอบพระคุณพนักงานทุกท่านในการตอบแบบสอบถาม————

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล อภิพงค์ โชติรัตน์

อีเมล o_neman_00@hotmail.com

วัน เดือน ปี เกิด 16 กันยายน พ.ศ. 2532

ที่อยู่ 800/1 ม.9 ต.ทับคล้อ อ.ทับคล้อ จ.พิจิตร 66150

ประวัติการศึกษา
ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2557
ปริญญาตรี นิเทศศาสตร์บัณฑิต สาขา ประชาสัมพันธ์
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ปีการศึกษา 2554

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 26 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2558

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) อธิพงษ์ ไชยรัตน์ อยู่บ้านเลขที่ 400/1
ซอย - ถนน สุขุมวิท ตำบล/แขวง งามวงศ์วาน
อำเภอ/เขต งามวงศ์วาน จังหวัด นนทบุรี รหัสไปรษณีย์ 11150
เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7560202401
ระดับปริญญา ตรี โท เอก
หลักสูตร.....บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.....สาขาวิชา.....-.....คณะ.....บริหารธุรกิจ
ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย
กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/
วิทยานิพนธ์หัวข้อ การวิจัยเรื่อง การพัฒนาผลิตภัณฑ์จากสมุนไพรท้องถิ่น
เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์สมุนไพร

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร.....บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.....ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
(ต่อไปนี้เรียกว่า “สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มี
กำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่
ต่อสาธารณชน ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนาอื่น ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้
สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการ
กระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับ
บุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ
เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณา
ได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหาย
ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญาที่ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญานี้โดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
([REDACTED])

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(ดร.ชนันนา รอดสุทธิ)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤติกา ลีมล่าวลัย)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร