

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

A Study of Personal Characteristics, Leadership and Workplace
Environment Affecting Organizational Commitment of Private
Company Employees



การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร:
กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

A Study of Personal Characteristics, Leadership and Workplace Environment Affecting
Organizational Commitment of Private Company Employees



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2557



© 2559

น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ผู้วิจัย นำทิพย์ แซ่เฮ้ง

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์)

ผู้เชี่ยวชาญ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ)

(ดร.ศันสนีย์ เทพปัญญา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

18 มกราคม 2559

น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มกราคม 2559, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง (83 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน ใช้การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มของลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มด้วย t-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปด้วย F-test การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มของภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-4 ปี มีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.78 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.48 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรรวม มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.70 และพบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

Sae-heng, N. M.B.A., January 2016, Graduate School, Bangkok University.

A Study of Personal Characteristics, Leadership and Workplace Environment Affecting Organizational Commitment of Private Company Employees (83 pp.)

Advisor: Pitsuphar Pachimsawat, Ph.D.

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the level of organization commitment of Private company employees, the relationship between personal, leadership and workplace environment and organizational commitment. This quantitative research was done through a survey with questionnaire from 400 samples and analyzed descriptively through frequency, percentage, means and standard deviation; inferentially using t-test, f-test and Pearson product moment correlation coefficient

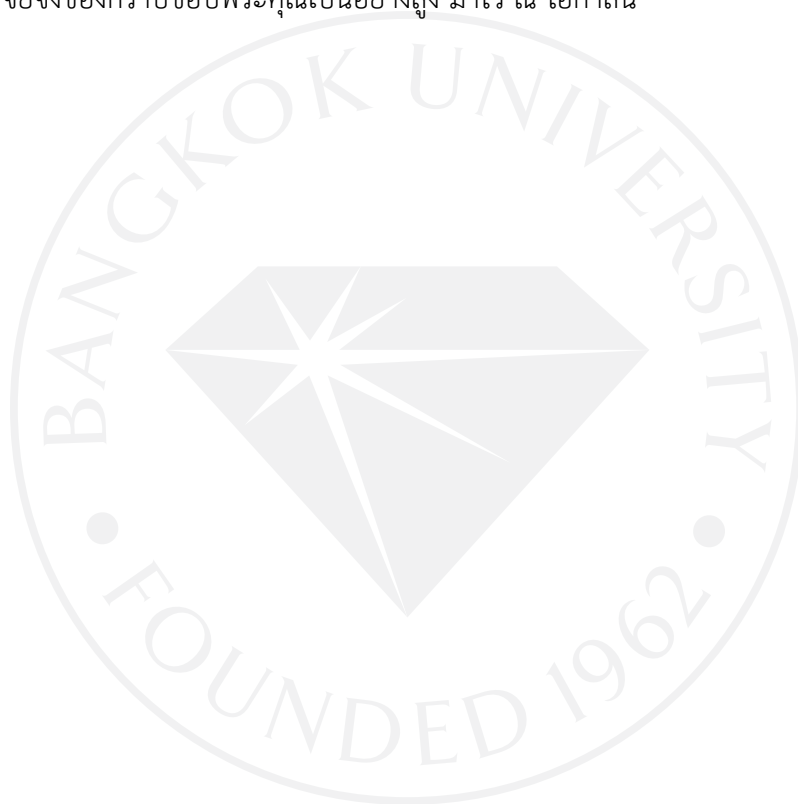
It was found that most the respondents were female, aged lower than 30 graduated and with 3 – 4 years of working experience. The results show an average level of 3.78 in transformational leadership and an average level of 3.48 for workplace environment. The overall organization commitment level was at 3.70 age education and working experience were affected the organizational commitment. Leadership factor was positive significantly correlated with organizational commitment. Workplace environment factor was positive significantly correlated with organizational commitment.

Keywords: Leadership, Workplace Environment, Organizational Commitment

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเฉพาะบุคคลในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาเฉพาะบุคคล ซึ่งได้ให้ความรู้ การชี้แนะแนวทางการศึกษา ตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ขอบกพร่องต่าง ๆ ในงาน ตลอดจนให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นประโยชน์ในการวิจัยจนงานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงอาจารย์ท่านอื่น ๆ ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ และสามารถนำวิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มาไว้ ณ โอกาสนี้

น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	6
1.6 นิยามศัพท์	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	16
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	20
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย	32
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	35
3.4 สมมติฐานการวิจัย	36
3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	36
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	38
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	47

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 บทสรุป	
5.1 สรุปผลการวิจัย	60
5.2 การอภิปรายผล	62
5.3 ข้อเสนอแนะ	65
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก แบบสอบถามงานวิจัย	74
ประวัติผู้เขียน	83
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1: จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศ	38
ตารางที่ 4.2: จำนวนและค่าร้อยละของอายุของกลุ่มตัวอย่าง	38
ตารางที่ 4.3: จำนวนและค่าร้อยละของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง	39
ตารางที่ 4.4: จำนวนและค่าร้อยละของประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง	39
ตารางที่ 4.5: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	40
ตารางที่ 4.6: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	42
ตารางที่ 4.7: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน	43
ตารางที่ 4.8: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร	45
ตารางที่ 4.9: การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล ด้านเพศ	49
ตารางที่ 4.10: ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล ด้านอายุ	50
ตารางที่ 4.11: ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา	51
ตารางที่ 4.12: ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ในการทำงาน	52
ตารางที่ 4.13: ค่าสถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร	54
ตารางที่ 4.14: ค่าสถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร	56
ตารางที่ 4.15: การสรุปผลสมมติฐานข้อที่ 1	58
ตารางที่ 4.16: การสรุปผลสมมติฐานข้อที่ 2	58
ตารางที่ 4.17: การสรุปผลสมมติฐานข้อที่ 3	59

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1: แบบจำลองโครงข่ายภาวะผู้นำทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำของ Blake & Mouton (1964 อ้างใน Lussier & Achua, 2001) ได้พัฒนาการศึกษาภาวะผู้นำและนำมาใช้งานจริง	12



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันจากกระแสการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง การแข่งขันทางการค้าอย่างเสรีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานทางธุรกิจที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร การวางแผนบริหารการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ตลอดจนการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีความสุข

ผู้นำจัดเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ในสภาวะการแข่งขันที่สูง หากองค์กรมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ องค์กรก็สามารถที่จะแข่งขันและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ในอดีตลักษณะของผู้นำที่ดี อาจมองเพียงด้านกายภาพ บุคลิกภาพ บารมี ความรู้ความสามารถเท่าที่มี แต่ในสภาวะปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา ผู้นำนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถแล้วยังจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Bass (1996) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (The Full Range of Leadership) ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership)

การทำงานจัดเป็นกิจกรรมที่คนเราต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ มีการคาดการณ์กันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่กับการทำงาน การทำงานทำให้ได้ประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นและได้มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา การทำงานยังทำเพื่อแลกกับค่าจ้างที่เป็นรูปแบบของเงินเดือนและยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เข้ามามีอิทธิพลในชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้น นั่นก็คือ สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสม ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เรียกว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ Gilmer (1967) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบุว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคง ปลอดภัย (Security) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ค่าจ้าง

(Wages) สวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ (Benefits) สภาพการทำงาน (working Condition) เป็นต้น ดังนั้นการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

องค์กรที่จะประสบความสำเร็จไม่เพียงแต่จะต้องอาศัยสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือผู้นำที่มีคุณภาพเท่านั้น แต่ทุกคนในองค์กรยังจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงานที่ดี มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเต็มใจที่จะทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทนหรือรางวัล และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นหนทางหนึ่งในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ช่วยลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน (ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554) ความผูกพันต่อองค์กรยังทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดี มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Porter, Steers, Mowday & Boulian (1974) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรจะเห็นได้ว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและผลงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในอนาคตต่อไป

จากการที่ผู้วิจัยได้เข้าไปสังเกตการณ์ภายในบริษัทสิ่งที่พบ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานค่อนข้างสูง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล
- 1.2.2 เพื่อศึกษาด้านภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 1.2.3 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลภาวะผู้นำ ข้อมูล

สภาพแวดล้อมในการทำงาน และข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 1,000 คน ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลของบริษัท ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คนแต่ในงานวิจัยครั้งนี้จะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 20 สิงหาคม–30 สิงหาคม 2558

ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะ ดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1.1) เพศ

1.1.2) อายุ

1.1.3) ระดับการศึกษา

1.1.4) ประสบการณ์ในการทำงาน

1.2) ข้อมูลปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

1.2.1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.2.1.1) การสร้างบารมี

1.2.1.2) การสร้างแรงบันดาลใจ

1.2.1.3) การกระตุ้นทางปัญญา

1.2.1.4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

1.2.2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

1.2.2.1) การให้รางวัลตามสถานการณ์

1.2.2.2) การบริหารแบบวางเฉย

1.3) ข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย

1.3.1) ความมั่นคงปลอดภัย

1.3.2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.3.3) ค่าจ้าง

1.3.4) สวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ

1.3.5) สภาพการทำงาน

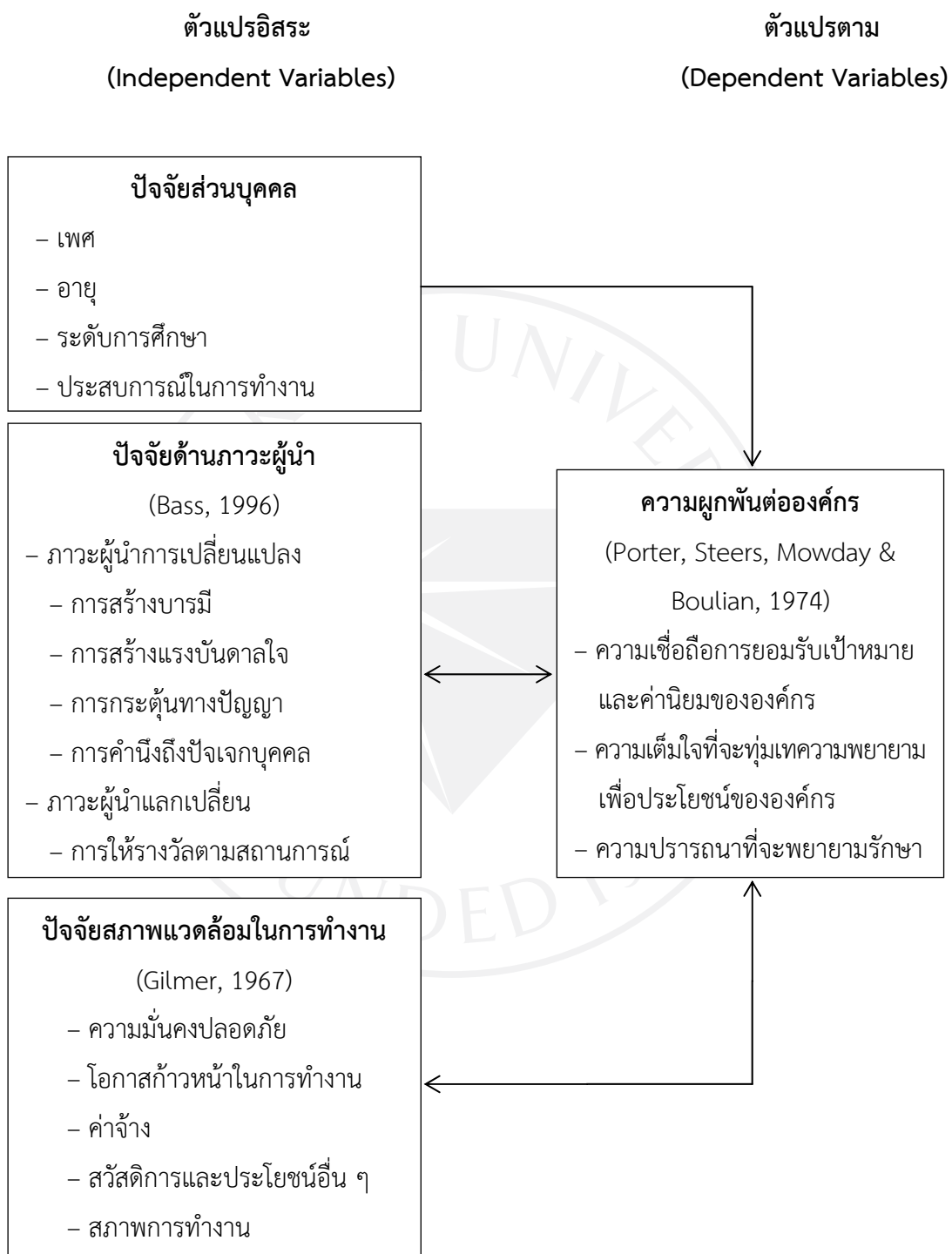
- 2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย
- 2.1) ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 - 2.2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
 - 2.3) ความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดี่ยว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวความคิด การวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.5.1 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

1.5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H0: เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1: เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

1.5.1.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H0: ภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H1: ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.5.1.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H0: สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H1: สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.5.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

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

1.5.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

- 1) สมมติฐานข้อ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA)
- 2) สมมติฐานข้อ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)
- 3) สมมติฐานข้อ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

1.6 นิยามศัพท์

นิยามศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นในองค์กรด้วยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและดำรงรักษาความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่หัวหน้างานมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น โดยผ่านพฤติกรรม 4 ประการ คือ 1) การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้นำจะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ สามารถควบคุมอารมณ์ และเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำจะส่งเสริมให้มองเห็นเป้าหมายในการพัฒนา ให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ตาม และเสริมสร้างกำลังใจให้กับผู้ตามเมื่อต้องเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรค 3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำจะกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล และยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ตาม สนับสนุนความคิดใหม่ ๆ และการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำจะเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามได้มีการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง พฤติกรรมที่หัวหน้างานให้รางวัลหรือลงโทษบุคลากร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน หัวหน้าจะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามระดับที่คาดหวังไว้และบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์บางอย่างและต่างฝ่ายต่างอำนวยความสะดวกให้แก่กัน จะมี 2 องค์ประกอบ คือ 1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ หมายถึง ผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ตามเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนกับความทุ่มเทพยายามในการทำงานและจะลงโทษผู้ตามเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดอย่างร้ายแรง และ 2) การบริหารแบบวางเฉย หมายถึง ผู้นำจะปล่อยให้ผู้ตามปฏิบัติงานเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ แทน จะไม่เข้าไปแก้ปัญหาจนกว่าจะเกิดปัญหาถึงขั้นรุนแรง ติดตามการทำงานของผู้ตามอย่างใกล้ชิดเพื่อหาข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และจะสนับสนุนให้ผู้ตามแก้ไขในสิ่งที่ล้มเหลวเพื่อให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร ประกอบด้วย 1) ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่

เหมาะสมกับการทำงาน มีการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่มีสภาพที่พร้อมใช้งาน และมีการกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนในด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ 2) โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถ เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการเตรียมความพร้อมในด้านความรู้และทักษะเพื่อการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น 3) ค่าจ้าง หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน ซึ่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ 4) สวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ หมายถึง สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่บุคลากรได้รับ และ 5) สภาพการทำงาน หมายถึง การมีอิสระในการวางแผนในการทำงานได้ด้วยตนเอง และได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ได้ลองปฏิบัติงานที่ทำทายความรู้ความสามารถ และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

1.7.1 ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.7.2 เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับองค์กร

บทที่ 2

วรรณกรรมปริทัศน์

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถอธิบายได้ตามรายการดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ

ผู้นำ (Leader) คือ หัวหน้าหรือบุคคลที่เป็นกลไกสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจจะมาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพล และบทบาทที่สำคัญและให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งภาวะผู้นำจะเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จของงานต่าง ๆ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ คุณลักษณะของผู้นำหรือพฤติกรรมของผู้นำ รวมถึงทักษะในกระบวนการบริหารจัดการเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ความหมายของภาวะผู้นำ

Katz & Kahn (1978) ภาวะผู้นำ คือ การใช้อิทธิพลเพิ่มที่สูงกว่าและมากกว่ากลไกการทำงานปกติที่ใช้กำกับงานประจำองค์กร

Bass (1985) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำจะเป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มีทัศนคติ ความเชื่อมั่น และค่านึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าที่จะค่านึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง และผลักดันให้ผู้ตามตระหนักถึงความต้องการของตนเองในระดับที่สูงขึ้น

Richards & Engle (1986) ภาวะผู้นำ หมายถึง การจุดประกายวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นมองเห็น พร้อมทั้งปลูกฝังเป็นค่านิยมและสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ

Daft (1999) ให้ความหมายคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Purposes)

Schermerhorn (1996) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการตลบันดาลใจ (Inspire) ให้บุคคลอื่นทำงานให้ประสบความสำเร็จ

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2541) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลที่ใช้อิทธิพลโน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงาน เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยอาจสรุปความหมายของ “ภาวะผู้นำ” คือ ความสามารถของบุคคลที่ใช้อิทธิพลในการโน้มน้าว ชักจูงให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชากระทำตามในสิ่งที่ผู้นำต้องการ โดยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการจากการศึกษามาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันและมีการศึกษาต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด โดยศึกษาตามแนวความเชื่อของทฤษฎีภาวะผู้นำในแต่ละช่วงเป็นผลให้เกิดแนวความคิดมาพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำและนำมาใช้พัฒนาผู้นำกลุ่มและองค์กร ทฤษฎีภาวะผู้นำแบ่งออกเป็น 4 แนวคิด (Lussier & Achua, 2001; รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544); วิโรจน์ สารรัตน์, 2547); ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, 2547; ญัฐพันธ์ เกรนันทน์ และฉัตยาพร เสมอใจ, 2547; ฐิตวดี เนียมสุวรรณ, 2554 และพิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์, 2556) คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Leadership Theory) และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ(Trait Leadership Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะเป็นกลุ่มทฤษฎีที่มีความเชื่อว่าผู้นำเป็นมาแต่กำเนิด ไม่สามารถสร้างได้ ผู้ที่จะเป็นผู้นำจะมีลักษณะที่แตกต่างจากผู้ตาม ในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 1 ได้มีการศึกษาคุณลักษณะของการเป็นผู้นำและแบ่งคุณลักษณะของการเป็นผู้นำได้ 6 ด้าน คือ 1) ลักษณะทางกาย 2) ลักษณะภูมิหลังทางการศึกษา 3) สติปัญญา 4) บุคลิกภาพ 5) คุณลักษณะทางงาน และ 6) คุณลักษณะทางสังคม

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม(Behavioral Leadership Theory)

ภายใต้ข้อบกพร่องบางอย่างของการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ นักวิจัยได้หันไปศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจและมีผลต่อการทำงานสูงขึ้น การศึกษาเชิงพฤติกรรมนี้จะประกอบด้วย การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ สเตท การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน การศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของ Reddin (1970) ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำของ Blake & Mouton (1964) และทฤษฎี

การให้รางวัลและการลงโทษ มีแนวคิดทฤษฎีที่สำคัญดังนี้

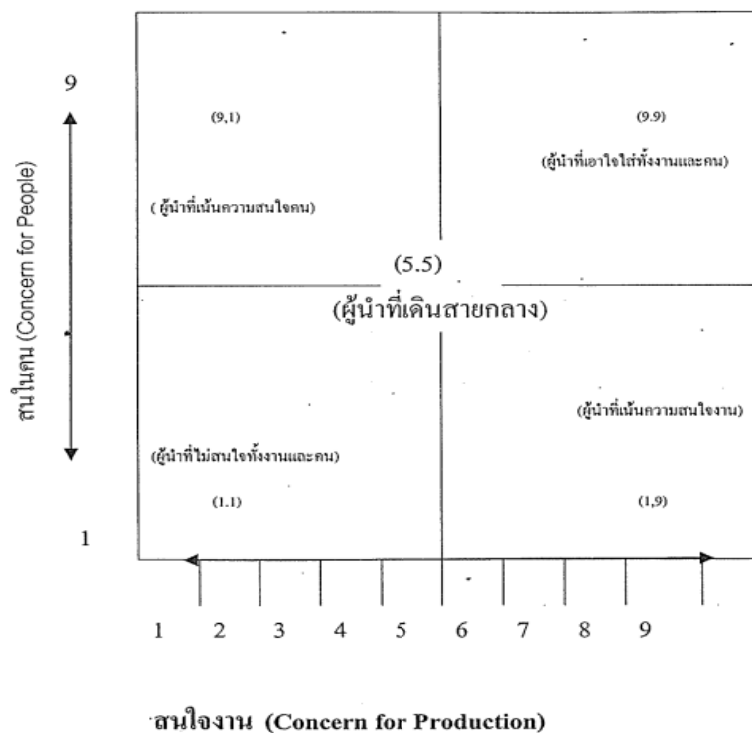
1) การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา ศึกษาครั้งแรกในปี 1938 ได้ศึกษากระบวนการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มระหว่างผู้นำ ผู้ตามและประสิทธิภาพของงาน ซึ่งได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ 1แบบเผด็จการ แบบประชาธิปไตย และแบบเสรีนิยม ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยได้ผลในกระบวนการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มดีกว่าแบบอื่น

2) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ สเตท เริ่มศึกษาในปี 1949 พัฒนาโดย Hemphill & Coons (1957) และปรับปรุงต่อมาโดย Halpin & Winer (1957) ผลการศึกษาได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ ผู้นำที่มุ่งโครงสร้างงานหรือกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามให้ความสำคัญต่อองค์การ เน้นการวางระเบียบแบบแผนขององค์การ พฤติกรรมมิตินี้มุ่งทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration) พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตามในลักษณะที่เคารพนับถือ เชื้อถือซึ่งกันและกัน เป็นพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรภาพ ความไว้วางใจระหว่างกัน และมีสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำและหน่วยงานหรือสมาชิกเพื่อนร่วมงาน

3) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกนนักวิชาการของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำโดยสามารถแบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) พฤติกรรมแบบมุ่งงาน คือ ผู้นำให้ความสำคัญกับการทำงานและวิธีการนำมาซึ่งความสำเร็จ ผู้นำจะเข้มงวดกับมาตรฐานของการทำงาน การบริหารจัดการ และ (2) พฤติกรรมแบบมุ่งคน คือ ผู้นำให้ความสำคัญกับความต้องการเฉพาะส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน และพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลพยายามรักษาน้ำใจของผู้ร่วมงาน และให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

4) การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Reddin (1970) พฤติกรรมผู้นำของ 2 มิติ คือ มิติมุ่งกิจสัมพันธ์และมิติมิตรสัมพันธ์ ซึ่งได้กำหนดแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ (1) แบบบูรณาการ (Integrated) เน้นความสนใจทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ (2) แบบแบ่งแยก (Superated) ไม่เน้นทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ (3) แบบอุทิศตน (Dedicated) เน้นความสนใจเฉพาะกิจสัมพันธ์ โดยไม่คำนึงถึงด้านมิตรสัมพันธ์ และ (4) แบบสัมพันธ์ภาพ (Related) เน้นความสนใจเฉพาะมิตรสัมพันธ์ โดยไม่คำนึงถึงกิจสัมพันธ์ Reddin (1970) เน้นว่าพฤติกรรมของผู้นำจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ในแต่ละสถานการณ์มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ (1) เทคโนโลยี (2) ปรัชญาขององค์การ (3) ผู้บังคับบัญชา (ผู้นำ) (4) เพื่อนร่วมงาน และ (5) ผู้ใต้บังคับบัญชา (พนักงาน)

ภาพที่ 2.1: แบบจำลองโครงข่ายภาวะผู้นำทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำของ Blake & Mouton (1964) อ้างใน Lussier & Achua, (2001) ได้พัฒนาการศึกษาภาวะผู้นำและนำมาใช้งานจริง



ที่มา: Lussier, R. N., & Achua, C. R. (2001). *Leadership: Theory, application, skill development*. Ohio: South-Western College.

จากภาพที่ 2.1 ได้แสดงโครงข่ายพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยให้แกนตั้งเป็นระดับความเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือคน (Concern for People) ส่วนแกนนอนเป็นระดับความเอาใจใส่งานหรือสนใจการผลิต (Concern for Production) แล้วกำหนดมาตราส่วนตัวเลขในช่วง 1 ถึง 9 ที่แกนทั้งสอง โดย 1 จะเป็นค่าต่ำสุด และ 9 จะเป็นค่าสูงสุด โดยสามารถแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่ 1 (1,1) ผู้นำไม่สนใจทั้งงานและคน เป็นหัวหน้าที่ไม่สนใจทั้งงานและคน ทำงานสำเร็จน้อยมากและจะเป็นสาเหตุให้เกิดความเสื่อมลงขององค์กร ประเภทที่ 2 (9,1) เป็นผู้นำที่ให้ความสนใจที่คน แต่ไม่สนใจเรื่องงาน ให้ความสนใจและความสำคัญต่อความรู้สึกของลูกน้อง แต่จะให้ความสนใจผลงานน้อย ทำให้งานไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ประเภทที่ 3 (1,9) ผู้นำมุ่งจะทำงานให้สำเร็จตามที่วางแผนแต่ไม่สนใจขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเรียกว่า ผู้จัดการที่มุ่งงาน ประเภทที่ 4 (9,9) ผู้นำให้ความสนใจทั้งคนและทั้งงาน ผู้นำและผู้ใต้

บังคับบัญชาจะให้ความนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน พนักงานมีขวัญและกำลังใจมีความผูกพันกับองค์กรช่วยให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประเภทที่ 5 (5,5) เป็นผู้นำเดินทางสายกลาง โดยผู้นำให้ความสนใจกับคนและงานในระดับปานกลาง

ทฤษฎีการให้รางวัลและการลงโทษ

เป็นแนวคิดที่ผู้นำให้รางวัล (Reward) และลงโทษ (Punishment) เป็นการจูงใจให้ผู้ตามแสดงพฤติกรรมในสิ่งที่ผู้นำต้องการ โดยที่ผู้นำจะเลือกใช้พฤติกรรม 4 ประเภท คือ 1) ให้รางวัลเมื่อผู้ตามทำงานดี ผู้นำรับรู้ และชื่นชมในผลงาน 2) การลงโทษเมื่อผู้ตามทำผิด เพื่อแสดงว่าผู้นำรับทราบและไม่พอใจที่ผู้ตามไม่ตั้งใจทำงาน และไม่ต้องการให้ทำเช่นนั้นอีก 3) การให้รางวัลโดยไม่คำนึงถึงผลเนื่องจากเขาเป็นพรรคพวกเดียวกัน และ 4) การลงโทษโดยไม่คำนึงถึงผลงานของผู้ตาม

ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Contingency Leadership Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของผู้นำ สมาชิก และปัจจัยต่าง ๆ ในสถานการณ์ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของเขาและตัวแปรสภาพแวดล้อม ทฤษฎีต่าง ๆ ที่สำคัญในกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีตามสถานการณ์ของ Fiedler (1967) ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของ House & Evans (1970) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey & Blanchard (1974)

1) ทฤษฎีตามสถานการณ์ของ Fiedler (1967) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางสถานการณ์กับภาวะผู้นำและได้เสนอรูปแบบผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่ง Fiedler (1967) ได้กำหนดหลักการขั้นพื้นฐานของทฤษฎีไว้ดังนี้ 1) แบบภาวะผู้นำถูกกำหนดจากระบบแรงจูงใจของผู้นำ 2) ประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำและสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อผู้นำ

2) ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) House & Evans (1970) ได้พัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายถึงผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำที่มีต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเชื่อมโยงกับปัจจัยของสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ดังนั้นทฤษฎีวิถีทางและเป้าหมายจะมีส่วนประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน คือ (1) พฤติกรรมผู้นำและสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำ พฤติกรรมผู้นำจำแนกออกเป็น 4 แบบ (House & Evans, 1970 อ้างใน พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์, 2556) (1.1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแสดงความห่วงใยต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน (1.2) ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำจะกำหนดถึงสิ่งที่ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ (1.3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมภาวะผู้นำที่จะสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และ (1.4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน พฤติกรรมผู้นำเน้นการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง ปรับปรุงการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และ (2) สถานการณ์ ประกอบด้วยตัวแปร 2 ประเภท คือ (2.1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ความสามารถ ความต้องการ และแรงจูงใจ และ (2.2) สภาพแวดล้อม ได้แก่ การจัดโครงสร้างของงาน ระบบอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการและกลุ่มทำงาน

3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey & Blanchard (1974) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย Hersey & Blanchard (1969) จากแนวคิดของทฤษฎีสถิตของ Reddin (1970) ทฤษฎีนี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎีวงจรชีวิต (Life-Cycle Theory) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญคือ สถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องการแบบของผู้นำที่ต่างกัน การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลได้นั้นผู้นำจำเป็นที่จะต้องปรับแบบภาวะผู้นำของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ เหล่านั้น ทฤษฎีนี้กำหนดพฤติกรรมของผู้นำเป็น 2 ประการ คือ พฤติกรรมที่เน้นงานและพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นความพยายามที่รวบรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ ในตอนแรกเริ่มของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985) ในปี 1985 Bass ได้เสนอภาวะผู้นำ 2 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกัน

ทฤษฎีโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Models of the Full Range of Leadership)

Bass & Avolio (1994, pp. 2-6) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 รูปแบบ คือ

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือ กระบวนการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ตามให้ใช้ความสามารถในการทำงานในระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพที่เพิ่มมากขึ้น Bass & Avolio (1994, p. 3); Bass (1996, p. 5); รัตติกรณังจรวิศาล (2556) และพิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ (2556) ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I” (Four I’s) คือ

1.1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charismatic Leadership) ผู้นำประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นผู้ที่น่าเคารพยกย่องน่านับถือ เป็นที่ไว้วางใจสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถถ่ายทอดไปสู่ผู้ตามได้ ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อเกิดเหตุการณ์วิกฤต ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรมสูง จะต้องไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมสูงสุด ผู้นำจะต้องมีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบในการตัดสินใจ มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยม (ฐิตวดี เนียมสุวรรณ, 2554, หน้า 23 และพิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์, 2556, หน้า 37)

1.2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ผู้นำจะประพฤติปฏิบัติในทางที่จูงใจทำให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน มีการแสดงออกถึง

ความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา การสร้างทัศนคติที่ดี ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสถึงภาพที่ดีในอนาคต ผู้นำจะส่งเสริมให้มองเห็นเป้าหมายในการพัฒนา ให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ตาม และเสริมสร้างกำลังใจให้กับผู้ตามเมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและปัญหา ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามถึงผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร (ฐิตวดี เนียมสุวรรณ, 2554, หน้า 24 และ พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์, 2556, หน้า 38)

1.3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามตื่นตัวและตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยผู้นำมีแนวคิดและวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล และยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ตาม ผู้นำจะทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีในการที่จะร่วมมือกันในการแก้ปัญหา โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้ว่าบางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะทำให้เห็นว่า การร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ (ฐิตวดี เนียมสุวรรณ, 2554, หน้า 24 และ พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์, 2556, หน้า 38)

1.4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) การที่ผู้นำคำนึงถึงความแตกต่างและความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคล ผู้นำจะหาแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นนอกจากนี้ผู้นำจะมอบหมายงานในแต่ละด้านเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล ผู้นำจะเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน (ฐิตวดี เนียมสุวรรณ, 2554, หน้า 25 และ พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์, 2556, หน้า 38–39)

2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้การแลกเปลี่ยนโดยใช้รางวัลต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นแนวทางในการจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยต่างจะยืนอยู่บนผลประโยชน์ที่แลกเปลี่ยนกัน และสมาชิกจะทำงานเพื่อให้ได้รางวัลที่ตนเองพอใจเป็นหลัก Bass & Avolio (1994, p. 4); Bass (1996, p. 7); ฐิตวดี เนียมสุวรรณ (2554, หน้า 23) และมัลลิกา ดันสอน (2544, หน้า 65–66) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ประกอบด้วย

2.1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR) ผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ตามเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนกับความพยายามในการทำงาน การให้รางวัลเป็นการตอบแทนอาจเป็นรูปแบบของคำยกย่อง ชมเชย ประกาศความชอบ ความดี การจ่ายเงินเพิ่มขึ้น โบนัสและจะลงโทษผู้ตามเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดอย่างร้ายแรง (ฐิตวดี เนียมสุวรรณ, 2554, หน้า 25 และ พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์, 2556, หน้า 39)

2.2) การบริหารแบบวางเฉย (Management by Exception: MBE)

การบริหารงานแบบอยู่คงที่ในสภาพเดิม ผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำงาน แต่ผู้นำจะเข้าไปเกี่ยวข้องก็ต่อเมื่อเห็นถึงสิ่งที่ผิดปกติเกิดขึ้น หรืองานเกิดข้อผิดพลาดไม่ได้มาตรฐาน การบริหารงานแบบวางเฉย แบ่งออกได้เป็น 2 แบบ คือ

2.2.1) การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Management by Exception (Active)

MBE-A) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ ผู้นำจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตามอยู่ตลอดเวลาและช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือความล้มเหลวที่อาจจะเกิดขึ้น

2.2.2) การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Management by Exception

(Passive) MBE-P) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบเดิมและพยายามรักษาสภาพเดิม ผู้นำจะเข้าไปเกี่ยวข้องก็ต่อเมื่อผลการปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐาน หรือ มีบางอย่างเกิดข้อผิดพลาด (จิตวัตินิยมสุวรรณ, 2554, หน้า 25-26)

3) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) คือ พฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Nonleadership Behavior) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ ไม่มีการตัดสินใจ ขาดการมีส่วนร่วม ไม่เลือกที่จะยืนอยู่ฝ่ายไหน เมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการกิจขององค์กร ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Jones (อ้างใน ชูติมา มาลัย, 2538, หน้า 37) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งที่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้ทั้งสิ้น

กระทรวงสาธารณสุข กรมอนามัย กองชิวอนามัย (2536) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวในขณะที่ทำงานอาจจะเป็นคน เครื่องจักร สารเคมี ฯลฯ

รุ่งรัตน์า เขียวดารา (2546) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ภาวะหรือสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือที่อยู่ล้อมรอบตัวมนุษย์ในขณะที่ทำงาน หรือประกอบอาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวขณะทำงานอาจเป็นคน ซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือสิ่งของที่เป็นเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ประกอบการทำงาน

นอกจากนี้ยังรวมถึงพลังงานต่าง ๆ เช่น ความร้อน แสงสว่าง เสียง รังสี ก๊าซ ฝุ่นละออง สารเคมี สัตว์ต่าง ๆ และเชื้อโรคที่กระจายอยู่ทั่วไปในที่ทำงาน

กรองแก้ว อยู่สุข (2543) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในลักษณะต่าง ๆ จะมีผลต่อพฤติกรรมและเจตคติของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความรู้สึกความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรอบตัวที่แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับการแปลความหมาย ออกจากความรู้สึกนั้นๆ ซึ่งเกิดได้จากหลาย ๆ สิ่งประกอบกัน เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ และอารมณ์ ซึ่งส่งผลให้แต่ละบุคคลรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมรอบตัวที่แตกต่างกัน

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยอาจสรุปความหมายของ “สภาพแวดล้อมในการทำงาน” คือ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานทำงานอยู่ในหน่วยงาน และมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Gilmer (1967, pp. 380–384 อ้างใน พิพัฒน์ เพียรศรีวิรัชรา, 2546, หน้า 14) มีความสนใจและได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลต่าง ๆ และได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

- 1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับการทำงาน มีการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่มีสภาพที่พร้อมใช้งาน และมีการกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนในด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ
- 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
- 3) ค่าจ้าง (Wages) เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานของแต่ละบุคคลในการดำเนินชีวิต ทุกคนจึงมีความมุ่งหมายว่าการทำงานเพื่อค่าจ้างที่จะนำไปดำเนินชีวิตได้อย่างสุขสบาย
- 4) สวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ (Benefits) เช่น โบนัสประจำปี เงินบำเหน็จบำนาญ ตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น
- 5) สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีส่วนส่งเสริมหรือบั่นทอนความพึงพอใจในการทำงานได้
- 6) สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของบริษัทและการดำเนินงานของบริษัท
- 7) ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) การปกครองบังคับบัญชามีผลโดยตรงต่อความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหารที่บริหารไม่เป็นปกครองบังคับบัญชาไม่ดีจะเป็นสาเหตุทำให้คนย้ายงานและลาออกจากงาน

9) ลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

10) การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับบุคคลระดับต่าง ๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงาน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ก็เพราะมีการติดต่อสื่อสารที่ดีที่ทำให้ทุกคนรู้และเข้าใจถึงกระบวนการวิธีการทำงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการวางแผนงาน การจัดการองค์กร การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน และการทำงานเป็นทีมก็ต้องอาศัยกระบวนการในการติดต่อสื่อสารเป็นสำคัญ

แนวคิดของ Herzberg (1959 อ้างใน ชนารักษ์ โปธารส, 2549)

แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยขององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานมีอยู่ 2 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานซึ่งมีผลทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำได้สำเร็จเสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

1.2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง บุคคลเป็นที่ยอมรับนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป

1.3) ลักษณะของงาน (Work self) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีไม่ติดขัดของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน

1.4) ความรับผิดชอบในหน้าที่ (Responsibility) การที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่

1.5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร

2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจในงาน เฮอร์สเบิร์กกล่าวถึงปัจจัยค้ำจุนไว้ 9 ประการ ดังนี้

2.1) เงินเดือน การขึ้นเงินเดือนในองค์กรประจำปี

2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน หรือยังหมายถึงในสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4) สถานะของอาชีพนั้น ๆ เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5) นโยบายและการบริหาร การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6) สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ

2.7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลมาจากในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและทำให้เกิดความไม่พึงพอใจกับการทำงานแห่งใหม่

2.8) วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.9) ความมั่นคงในงาน ความรู้สึกของบุคคลที่มีผลต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ

แนวคิดของ Locke (1976 อ้างใน พิพัฒน์ เพียรศรีวัชราร, 2546)

ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เขาได้ทำการศึกษาวิจัยในปี ค.ศ. 1976 ไว้ 9 องค์ประกอบ คือ

1) ด้วงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในด้วงาน โอกาสในการเรียนรู้งาน ปริมาณงาน ความสำเร็จในการทำงาน การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน

2) เงินเดือน ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับตามความยุติธรรม

3) การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

4) การได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อถือในผลงาน

5) ผลประโยชน์เกื้อกูล บำเหน็จตอบแทน การให้สวัสดิการการรักษาพยาบาล วันหยุด เป็นต้น

6) สภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงในการทำงาน เวลาพัก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ รูปแบบของอาคารและสถานที่

7) การบังคับบัญชา การใช้เทคนิค ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ทักษะในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

8) เพื่อนร่วมงาน ความช่วยเหลือกัน ความมีมิตรภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

9) องค์กรและการบริหารงาน การเอาใจใส่บุคลากรภายในองค์กร เงินเดือน และนโยบายการบริหารขององค์กร

กล่าวโดยสรุปการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ นั้นเป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการผลักดันให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะพยายามทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กรเพื่อประโยชน์ขององค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Sheldon (1971 อ้างใน ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ, 2542) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างบุคลากรกับองค์กร เป็นทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในด้านบวก และบุคลากรใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่องค์กรได้วางไว้

Buchanan (1974 อ้างใน พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์, 2556) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรู้สึกผูกพันกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Porter, et al. (1974 อ้างใน ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กร รวมไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

Steers (1977 อ้างใน ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง

Mowday, Steers & Poter (1979) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น ละผลักดันให้บุคลากรเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อนำพาให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยอาจสรุปความหมายของ “ความผูกพันต่อองค์กร” คือ ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีการแสดงออกมาทั้งในรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรม ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรไว้ดังนี้

Porter, et al. (1974 อ้างใน พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์, 2556) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งออกมาในรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมขององค์กร เป็นทักษะและความเชื่อของบุคลากรที่มีความเชื่อถือ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กร บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างมากจะเห็นได้ว่า งานคือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์เพื่อองค์กรได้ ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง

2) ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร บุคลากรพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความรู้ความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก (Membership) ขององค์กร บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ข้อเสนอผลตอบแทนที่มากกว่า มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Porter, et al. (1974) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการมีอิสระในการทำงาน คนที่มีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องวิธีการทำงานของตนเองจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองน้อย เนื่องจากทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง การบอกวิธีการทำงานบางอย่างว่าควรทำอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ และทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานยิ่งกว่านั้น การกำหนดกฎเกณฑ์จะสร้างความกดดันให้แก่ตนเอง ซึ่งหากอยู่ภายใต้ภาวะกดดันมาก ๆ จะทำให้บุคลากรมีปฏิกิริยาตอบโต้โดยการลาออกจากงาน

Steer (1997 อ้างใน พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์, 2556) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ และความต้องการความสำเร็จ
- 2) ลักษณะของงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหาร
- 3) ลักษณะของประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร การพึ่งพาที่ได้รับจากองค์กรและความสำเร็จของบุคคล

Allen & Meyer (1990 อ้างใน พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์, 2556) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม และได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้าน ดังนี้

- 1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 1.1) การรับรู้ของพนักงานถึงขอบเขตความท้าทายของงาน บทบาท และเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน
 - 1.2) การยึดติดของพนักงาน
 - 1.3) พนักงานได้รับความเท่าเทียมกัน
 - 1.4) พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญต่อองค์กร
 - 1.5) ความรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้
 - 1.6) การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานของตนเอง
- 2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง ได้แก่
 - 2.1) อายุ
 - 2.2) ระยะเวลาในการทำงาน
 - 2.3) ความพึงพอใจในอาชีพ
 - 2.4) ความตั้งใจที่จะลาออก
 - 2.5) การรับรู้ถึงผลได้หรือผลเสียที่จะได้รับ โดยเปรียบเทียบกับงานของตนเองกับงานอื่น ๆ เช่น เงินทุนบำนาญที่อาจจะลดลงถ้าลาออกจากองค์กร การลงทุนในอาชีพและทักษะที่ใช้เฉพาะสำหรับงานนั้น ๆ
- 3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ได้แก่
 - 3.1) ความผูกพันที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน
 - 3.2) การพึ่งพาองค์กร
 - 3.3) ความมีส่วนร่วมในการบริหาร
 - 3.4) สิ่งที่ได้รับจากงาน เช่น อำนาจในการตัดสินใจ

Mathieu & Zajac (1990) ได้ทำการวิเคราะห์เมตต้าถึงประเด็นสาเหตุและผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามตัวแบบของ Steers (1977) พบว่า

- 1) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ อายุงาน เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ความท้าทายในการทำงานขอบเขตของงาน ความหลากหลายในงาน ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทในการทำงานที่มากเกินไป
 - 3) ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในแง่ของการสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการบริหาร
 - 4) คุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
 - 5) ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่ออาชีพส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรน้อย และผลการปฏิบัติงานสูง
- โดยสรุปแล้วจากแนวคิดข้างต้นที่ได้นำเสนอมาจะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม และความจงรักภักดีสำหรับการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Porter, et al. (1974)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร

จันทนา ศิริวัฒน์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนอนุบาลร่มไม้ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนอนุบาลร่มไม้ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาประกอบด้วย บุคลากรโรงเรียนอนุบาลร่มไม้ จำนวน 48 คน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันของบุคลากรครูโรงเรียนอนุบาลร่มไม้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์กรประกอบในด้านการแสดงตนต่อองค์กร และการมีความสัมพันธ์กับองค์กร ยกเว้นองค์ประกอบในด้านความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อ

องค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจเจก ทัพพรหม (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จำนวน 359 คน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแนวโน้มไปในระดับปานกลางถึงระดับสูง หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจ คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและพัฒนายิ่งขึ้น ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ธีรภัทร วานิชพิทักษ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด ที่มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการเขต จำนวน 97 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 130 คน ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์กร

มธมนต์ แคนเทอร์เรนซิค (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรพหุวัฒนธรรม ABC การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรพหุวัฒนธรรม ABC และปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำแต่ละรูปแบบกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรพหุวัฒนธรรม ABC กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานในองค์กร จำนวน 138 คน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำบารมีและผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้านคือ

ด้านความเชื่อมั่นและค่านิยมขององค์กร ด้านความทุ่มเททำงานให้กับองค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรูปแบบภาวะผู้นำประชาธิปไตย ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรด้านความทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแบบภาวะผู้นำแบบตามสบาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรพุทธวัฒนธรรม ABC

ยลดา โฆสิตวิสุทธิคุณ (2554) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาของธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ราชบุรีบูรณะ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ ราชบุรีบูรณะ ผลจากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กร โดยปัจจัยภาวะผู้นำด้านที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรคือ ด้านความสามารถในการเผชิญและแก้ไขปัญหา และด้านการวางแผนในการทำงาน และด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันคือ ด้านการปฏิบัติงาน และการควบคุมการทำงาน และด้านการปรับปรุงและแก้ไขปัญหา สำหรับปัจจัยบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันคือ ด้านหัวหน้างาน ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และด้านนโยบายขององค์กร ปัจจัยด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน

พรเทพ แซ่ซิ้ม (2554) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 1,814 คน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้ายคลึงกัน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ปัทมา พรหมมินทร์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศต่อองค์กร โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด ทุกสาขาที่อายุงานครบ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 288 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อบริษัทฯ ของพนักงาน ในภาพรวมพบว่า โครงสร้างการทำงาน รางวัลและผลตอบแทน ความมั่นคงและความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความยืดหยุ่น และมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชนิษฐา นิ้มแก้ว (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันของบุคลากร ในองค์กร กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อม ความผูกพันของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพัน และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน จำนวน 158 คน ผลของการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์กรได้ให้ความสำคัญปัจจัยสภาพแวดล้อมมาเป็นอันดับแรก คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะทางสังคม ด้านสภาพการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน การติดต่อสื่อสาร ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานด้านองค์กรและการจัดการ ด้านการนิเทศงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านค่าจ้าง

ณัฐบุตย์ บุญช่วย (2557) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศต่อองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทผลิตถุงมือกอล์ฟ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศต่อองค์กรกับผลการดำเนินงานของบริษัทผลิตถุงมือกอล์ฟ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตถุงมือกอล์ฟ จำนวน 337 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทผลิตถุงมือกอล์ฟมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่ดี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บรรยากาศต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และผลการดำเนินงานของพนักงานบริษัทผลิตถุงมือกอล์ฟอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความผูกพันต่อองค์กร

อนุกุล ตันติมาสน์ (2543) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท สยาม ไวร์อินดัสตรี จำกัด การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลจากประชากร 50 คน ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัท สยาม ไวร์อินดัสตรี จำกัด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นเพศและสภาพการจ้างที่ถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ปัจจัยลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เว้นแต่การมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การได้รับการพัฒนา และฝึกอบรม ทักษะคิดของกลุ่มที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ซึ่งพบว่าในทุกปัจจัยเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

พงศกร เผาไพโรจนกร (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยศึกษาปัจจัยที่กำหนด 4 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำนวน 325 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานต่างก็มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะในเรื่องของแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้สูงขึ้นอันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ต่อไป

ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 7 กระทรวงศึกษาธิการ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์เดิมของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 7 กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 6 เขตพื้นที่ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรอยู่ระดับปานกลาง ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกองค์กรอยู่ในระดับมาก แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

ทุกระดับให้มีความรู้ มีคุณธรรม มีจริยธรรม และกำหนดตำแหน่งหน้าที่การงานให้ชัดเจน และมีความมั่นคงก้าวหน้า ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์อย่างยุติธรรม และการที่มีฐานะเป็นที่ยอมรับในสังคมย่อมทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ภาวนา เวชกิจ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ฟาบริเนท จำกัด จำนวน 331 คน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในโรงเรียน จำนวน 109 คน ผลของการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวมพบว่า ประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมาย และนโยบายขององค์กร

ธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จำนวน 303 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ด้านอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดรัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดรัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ไตกิน อินดรัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 336 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานบริษัท ไตกัน อินดรัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับมากที่สุดคือ ด้านความรู้สึก รองลงมา คือด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร

Hrebiniak & Alutto (1972) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรครูโรงเรียนประถมและมัธยม จำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก พบว่า ตัวแปร ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และการศึกษา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้หญิงจะเห็นว่าการออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชายจึงเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย รวมทั้งผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกที่ตนเองไม่เป็นที่ต้องการหรือน่าสนใจสำหรับองค์กรนั้นจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป และพบว่าผู้หญิงโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้ที่เป็นหม้ายหรือแต่งงานแล้ว เพราะผู้ที่แต่งงานแล้วจะมองว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต นอกจากนี้พบว่า ผู้ที่มีแผนการศึกษาต่อหรือหาความก้าวหน้าทางการศึกษาจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลที่วางแผนจะศึกษาต่อ

Buchanan (1974) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชน และภาครัฐบาล ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลเป็นตัวที่บอกถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือ ระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือ สมาชิกในองค์กรมีอายุงานมากก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากตามลำดับ

Elizur & Koslowsky (2001) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าของงาน เพศ และ ความผูกพันกับองค์กร พบว่า ตัวแปรเพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับ Stewart, Bing, Gruys & Helford (2007) ที่ศึกษาเรื่อง เพศและการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมของงาน ความผูกพันกับองค์กร และการตั้งใจลาออก พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่า เพศหญิงมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์กร ไม่ต้องการเปลี่ยนงานบ่อย ต้องการความมั่นคงในงาน

ปัจจัยภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์กร

Bass (1985) ได้ศึกษาพบว่า หัวหน้าที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงออกให้ ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกภาคภูมิใจที่เข้าร่วมงานประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดี กระตุ้นจงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการทำงาน เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาพบปัญหา หัวหน้าสามารถ ชี้แนวทางแก้ไข และเมื่อทำงานได้สำเร็จเป็นผลดีหัวหน้าแสดงความชื่นชม หัวหน้ามีความเอาใจใส่

และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียม พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานเหล่านี้ทำให้พนักงานหรือลูกน้องมีความผูกพันต่อองค์กร

Avolio, Zhu, Koh & Bhatia (2004) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปร สื่อกกลาง และมีระยะห่างด้านโครงสร้าง (Structural Distance) เป็นตัวแปรกำกับ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลในโรงพยาบาลประเทศสิงคโปร์ จำนวน 520 คน ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กร และระยะห่างด้านโครงสร้างเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กร

Dunn, Dastoor & Sims (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ Transformational Leadership and Organizational Commitment: A Cross-culture Perspective โดยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 474 คน ซึ่งมาจาก High-tech Corporation ในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศอิสราเอล ผลการศึกษาพบว่า Transformational Leadership มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้งองค์กรในประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศอิสราเอล

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

Porter (1974 อ้างใน ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์, 2548) ได้ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ เป็นการวิจัยระยะยาว 10 เดือน แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคงอยู่และกลุ่มลาออก ใช้เวลาในการศึกษา 4 ระยะ ผลการวิจัยพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มที่คงอยู่และกลุ่มที่ลาออก โดยเฉพาะในระยะที่ 3 และระยะที่ 4 ของการเก็บข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบสูงกับการเปลี่ยนงาน เช่นเดียวกับความพึงพอใจในงานซึ่งใช้เป็นการทำนายการเปลี่ยนงาน

Somer (1995 อ้างใน ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร การลาออกและการขาดงาน โดยทดสอบผลกระทบทางตรงจากผลการปฏิบัติงานร่วมกัน กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่พยาบาลของโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ทางตะวันออกเฉียงเหนือของอเมริกา จำนวน 422 คน โดยใช้แบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของ Allen & Mayer (1990) ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันด้านที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมนำมาศึกษาถึงความรู้สึกเบื้องต้นในงาน การลาออก และการขาดงาน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกสอดคล้องกับผลดังกล่าว และเป็นองค์ประกอบของความผูกพันตัวเดียวที่สัมพันธ์กัน

Naquin & Holton (2002) ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของบุคลิกภาพ ความรู้สึกต่อองค์กร และความผูกพันในงานที่มีต่อแรงจูงใจในการปรับปรุงการทำงานหลังจากการฝึกอบรม โดยทำการศึกษาพนักงานในภาคเอกชน จำนวน 239 คน ที่เข้าร่วมการอบรมในองค์กร

วัตถุประสงค์ภาพ โดยแบบวัตถุประสงค์ห้วงค์ประกอบ แบบวัดความรู้สึกต่อองค์การ และแบบวัดความผูกพันในงาน ซึ่งประกอบไปด้วยแบบวัดย่อยด้านจริยธรรมในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความรู้สึกผูกพัน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่องานและบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการพัฒนางาน หลังจากการฝึกอบรมของพนักงานร้อยละ 57

Millard (2003) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้บรรณารักษ์อยู่กับองค์กรนาน กลุ่มตัวอย่างคือบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศแคนาดา โดยศึกษา 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ ความผูกพันในวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทางเศรษฐกิจ ผลจากการศึกษาพบว่า ความผูกพันในวิชาชีพเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากกว่า 3 ปัจจัยดังกล่าว ซึ่งเป็นการยืนยันว่า บรรณารักษ์ทำงานอยู่ในองค์กรยาวนาน เพราะมีความสุขในการทำงานในวิชาชีพนี้

Melcrom (2005 อ้างใน พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์, 2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่า ตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้นประกอบด้วยภาวะผู้นำ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ความเชื่อมั่นต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร อิทธิพลของงาน ความเข้าใจในธุรกิจ โอกาสความก้าวหน้า ค่านิยมขององค์กร

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

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

3.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลภาวะผู้นำ ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน และข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถาม (Questionnaire) มีข้อมูลทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

1) ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีระดับการวัด ดังนี้

- | | |
|---------------------------|--|
| 1.1) เพศ | ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) |
| 1.2) อายุ | ระดับการวัดตัวแปรแบบจัดอันดับ (Ordinal Scale) |
| 1.3) ระดับการศึกษา | ระดับการวัดตัวแปรแบบจัดอันดับ (Ordinal Scale) |
| 1.4) ประสบการณ์ในการทำงาน | ระดับการวัดตัวแปรแบบจัดอันดับ (Ordinal Scale) |

Scale)

2) ข้อมูลภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

- 2.1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1.1) การสร้างบารมี
 - 2.1.2) การสร้างแรงบันดาลใจ
 - 2.1.3) การกระตุ้นทางปัญญา
 - 2.1.4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2.2) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

2.2.1) การให้รางวัลตามสถานการณ์

2.2.2) การบริหารแบบวางเฉย

โดยมีระดับการวัดแบบอัตราภาคขั้น (Interval Scale) สำหรับการวัดระดับความคิดเห็น จะมีระดับการวัดดังนี้

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

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

3) ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ และด้านสภาพการทำงาน โดยมีระดับการวัดแบบอัตราภาคขั้น (Interval Scale) สำหรับการวัดระดับความคิดเห็น จะมีระดับการวัดดังนี้

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

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก

2.61–3.40	ปานกลาง
1.81–2.60	น้อย
1.00–1.80	น้อยที่สุด

4) ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีระดับการวัดแบบอัตราภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรจะมีระดับการวัดดังนี้

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

สำหรับการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21–5.00	มากที่สุด
3.41–4.20	มาก
2.61–3.40	ปานกลาง
1.81–2.60	น้อย
1.00–1.80	น้อยที่สุด

เกณฑ์ความหมายสำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Ferguson, 1981) มีดังนี้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.8 ขึ้นไป จัดว่ามีค่าสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.6–0.79 ขึ้นไป จัดว่ามีค่าสัมพันธ์ในระดับสูง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.4–0.59 ขึ้นไป จัดว่ามีค่าสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.2–0.39 ขึ้นไป จัดว่ามีค่าสัมพันธ์ในระดับต่ำ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 0.19 จัดว่ามีความสัมพันธ์น้อย/

ไม่มีความสัมพันธ์

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถาม (Questionnaire)

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้วจะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบค่าความเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.971 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาคือ ระหว่างวันที่ 20 สิงหาคม-30 สิงหาคม 2558

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มประชากรมีจำนวน 1,000 คน ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลของบริษัท ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คน และจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ระหว่างวันที่ 20 สิงหาคม-30 สิงหาคม 2558 โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บข้อมูล มีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยในการทำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีบุคลากรเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม 1 วัน หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

3.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3.4.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.4.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การทดสอบสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 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) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

3.5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA)

3.5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

3.5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

บทที่ 4 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

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

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) และทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยสถิติ LSD

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

สมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงเป็นค่าร้อยละ

ตารางที่ 4.1: จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	131	32.7
หญิง	269	67.3
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า เพศของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 269 คน คิดเป็น ร้อยละ 67.3 และเพศชาย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7

ตารางที่ 4.2: จำนวนและค่าร้อยละของอายุของกลุ่มตัวอย่าง

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	235	58.7
30-45 ปี	151	37.8
สูงกว่า 45 ปี	14	3.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 ช่วงอายุระหว่าง 30-45 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 และจำนวนที่ น้อยที่สุดคือกลุ่มประชากรที่มีช่วงอายุสูงกว่า 45 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

ตารางที่ 4.3: จำนวนและค่าร้อยละของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	2.5
ปริญญาตรี	332	83.0
ปริญญาโท	58	14.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 83 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และ น้อยที่สุดคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

ตารางที่ 4.4: จำนวนและค่าร้อยละของประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-2 ปี	42	10.5
3-4 ปี	132	33.0
5-6 ปี	97	24.2
7-8 ปี	76	19.0
มากกว่า 8 ปี	53	13.3
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 3-4 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33 ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5-6 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 7-8 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 8 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 1-2 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5

ตารางที่ 4.5: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การสร้างบารมี	3.66	.626	มาก
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานปฏิบัติตาม เช่น มาทำงานตรงต่อเวลา	3.78	.732	มาก
2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดความคิดที่สำคัญไปสู่พนักงาน	4.05	.643	มาก
3. สามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ในทุกสถานการณ์	3.15	.863	ปานกลาง
4. ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.65	.790	มาก
การสร้างแรงบันดาลใจ	3.71	.574	มาก
5. ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้พนักงานมองเห็นเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน	4.00	.575	มาก
6. ผู้บริหารระบุนวัตกรรมและเป้าหมายในการทำงานได้อย่างชัดเจน	4.16	.656	มาก
7. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของพนักงานเสมอ	3.34	.751	ปานกลาง
8. ผู้บริหารเสริมสร้างกำลังใจให้แก่พนักงานเมื่อเขาต้องเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรค	3.36	.760	ปานกลาง
การกระตุ้นทางปัญญา	3.76	.547	มาก
9. ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร	3.85	.608	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
10. ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานแสดง ความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลและยอมรับ ความคิดเห็นของพนักงานที่แตกต่างเสมอ	3.77	.714	มาก
11. ผู้บริหารมีแรงจูงใจและสนับสนุน ความคิดใหม่ ๆ ของพนักงาน	3.32	.736	ปานกลาง
12. ผู้บริหารมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็น ระบบ	4.12	.754	มาก
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.76	.547	มาก
13. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดง ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.00	.649	มาก
14. ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึง ความแตกต่างในด้านความสามารถ ของแต่ละบุคคล	4.19	.643	มาก
15. ผู้บริหารมีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับ พนักงานทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม	4.18	.761	มาก
16. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนพนักงาน ได้พัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล เช่น การส่งพนักงานไปฝึกอบรม	3.60	.704	มาก
รวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.78	.502	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.78 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .502 เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านพบว่า การกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .547
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .547 การสร้าง
แรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.71 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .574 และการสร้างบารมี
มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.66 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .626

ตารางที่ 4.6: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การให้รางวัลตามสถานการณ์	3.53	.447	มาก
17. ให้รางวัลแก่บุคลากรของบริษัท ถ้าปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย	3.44	.642	มาก
18. อธิบายวิธีการทำงานที่จะทำให้บุคลากร ได้สิ่งตอบแทนตามที่ต้องการ	3.72	.626	มาก
19. ให้ความช่วยเหลือบุคลากรเพื่อ แลกเปลี่ยนกับความพยายามในการทำงาน	3.60	.660	มาก
20. จะลงโทษบุคลากรหากปฏิบัติงาน ผิดพลาดอย่างร้ายแรง	3.37	.600	ปานกลาง
การบริหารแบบวางเฉย	3.19	.494	ปานกลาง
21. ปลดปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ตัดสินใจ ในเรื่องต่าง ๆ แทน	2.87	.760	ปานกลาง
22. จะไม่เข้าไปแก้ไขปัญหากว่าปัญหานั้น จะถึงขั้นรุนแรง	2.42	.890	น้อย
23. ติดตามการทำงานของบุคลากรอย่าง ใกล้ชิดเพื่อหาข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	3.58	.591	มาก
24. สนับสนุนให้บุคลากรแก้ไขในสิ่งที่ล้มเหลว เพื่อให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้	3.89	.573	มาก
รวมภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	3.36	.401	ปานกลาง
รวมภาวะผู้นำ	3.64	.419	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.36 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .401 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การให้รางวัลตามสถานการณ์ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .447 ส่วนการบริหารแบบวางเฉย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.19 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .494 กลุ่มตัวอย่างมี

ความคิดเห็นโดยรวมต่อภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.64 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็น .419

ตารางที่ 4.7: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนก ตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความมั่นคงปลอดภัย	3.76	.581	มาก
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมกับการทำงาน	3.65	.737	มาก
2. บริษัทมีการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างดี	3.75	.728	มาก
3. บริษัทมีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่มีสภาพที่ดีและพร้อมใช้งาน	3.89	.668	มาก
4. บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติชัดเจนในด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ	3.75	.731	มาก
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.35	.578	ปานกลาง
5. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน	3.68	.637	มาก
6. บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างเป็นระบบโปร่งใส	3.65	.684	มาก
7. ท่านได้รับการเตรียมด้านความรู้และทักษะเพื่อการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.16	.699	ปานกลาง
8. บริษัทมีตำแหน่งอย่างเพียงพอที่ท่านจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้และความสามารถที่สูงขึ้น	2.90	.808	ปานกลาง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ค่าจ้าง	3.10	.584	ปานกลาง
9. ท่านพอใจกับเงินเดือนปัจจุบันที่ได้รับ	3.53	.828	มาก
10. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ	3.42	.822	มาก
11. เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน	2.40	.811	น้อย
12. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.04	.752	ปานกลาง
สวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ	3.63	.444	มาก
13. ท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ	3.38	.5752	ปานกลาง
14. ท่านคิดว่าโดยภาพรวมผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความอดุสาหะของท่าน	3.75	.577	มาก
15. สวัสดิการที่ท่านได้รับถูกต้องตามกฎหมายที่กำหนดไว้	3.97	.610	มาก
16. บริษัทมีความใส่ใจในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน	3.43	.652	มาก
สภาพการทำงาน	3.57	.573	มาก
17. ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.36	.613	ปานกลาง
18. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	3.56	.702	มาก
19. งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน	3.59	.865	มาก
20. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.77	.723	มาก
รวมสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.48	.422	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .422 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .581 สวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.63 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .444 สภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.57 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .573 ส่วนโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .578 และค่าจ้างอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .584

ตารางที่ 4.8: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.79	.481	มาก
1. ท่านมักจะพูดกับผู้อื่นว่าสำนักงานใหม่ของท่านเป็นที่ทำงานที่ดีที่สุดมาก	3.71	.701	มาก
2. ท่านภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้	4.13	.536	มาก
3. ท่านพอใจกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร	3.56	.661	มาก
4. ท่านเชื่อใจในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร	3.68	.744	มาก
5. ท่านเชื่อว่าเป้าหมายและนโยบายของสำนักงานมีความสอดคล้องกัน	3.77	.659	มาก
6. ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรระดับใด	3.74	.612	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7. ท่านเห็นว่าองค์กรของท่านมีเป้าหมาย/ กลยุทธ์ และแนวทางดำเนินการที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จใน การปฏิบัติงาน	3.91	.685	มาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.65	.490	มาก
8. ท่านได้พัฒนาทักษะส่วนตัวในการทำงาน	3.83	.615	มาก
9. ท่านและเพื่อนร่วมงานทุ่มเทกับงาน	4.13	.476	มาก
10. ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติ หน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย	3.98	.727	มาก
11. ท่านได้รับการอบรมสำหรับทักษะใหม่ ที่ต้องใช้ในการทำงานขององค์กร	3.60	.749	มาก
12. ท่านมีความพร้อมในการพัฒนาและ ปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน	3.86	.659	มาก
13. องค์กรเสนอโอกาสในการเรียนรู้และ พัฒนาความสามารถให้ท่าน	3.30	.757	ปานกลาง
14. ท่านคำนึงถึงงานของท่านอยู่ตลอดเวลา แม้จะไม่ใช้เวลาในการทำงาน	2.88	.911	ปานกลาง
ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ขององค์กร	3.65	.512	มาก
15. ท่านจะไม่ลังเลที่จะแนะนำให้เพื่อนที่ กำลังมองหางานพิจารณาองค์กรที่ท่าน ทำงานอยู่	3.96	.650	มาก
16. หากมีโอกาสท่านจะบอกสิ่งดีๆ เกี่ยวกับ การทำงานที่องค์กรให้กับผู้อื่น	4.17	.630	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
17. ท่านแทบจะไม่เคยคิดลาออกจากองค์กร ไปทำงานที่อื่น	3.02	.839	ปานกลาง
18. ท่านคิดว่าเป็นการไม่ถูกต้องหากจะ ลาออกจากองค์กร เพราะได้รับข้อเสนอ จากองค์กรอื่นที่ดีกว่า	3.09	.851	ปานกลาง
19. องค์กรแห่งนี้สร้างแรงจูงใจให้ท่านรู้สึก อยากทำงานให้ดีที่สุดทุกวัน	3.10	.708	ปานกลาง
20. ท่านมีความสุขกับการทำงานมากกว่าสิ่งใด	3.05	.704	ปานกลาง
21. ท่านรู้สึกท้อใจเมื่อไม่สามารถทำงานได้ อย่างราบรื่น	4.24	.722	มากที่สุด
รวมความผูกพันต่อองค์กร	3.70	.419	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .419 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.79 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .481 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.65 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .490 และความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.65 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .512

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) และทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยสถิติ LSD

4.2.1.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง ปรากฏผลดังตารางที่ 4.9

สมมติฐานการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-test)

H0: เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1: เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างด้านเพศกับความความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ ด้านเพศ ระดับการวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร ระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)



ตารางที่ 4.9: การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
รวม ความผูกพัน ต่อองค์กร	Equal Variance Assumed	.037	.847	-1.982	398	.048	-.08821	.04450	-.17569	-.00073
	Equal Variance not Assumed			-2.005	265.573	.046	-.08821	.04399	-.17482	-.00159

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ซึ่งได้แก่ ตัวแปรอิสระด้านเพศที่มีระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่มีระดับการวัดแบบแบบอัตราภาคชั้น (Interval Scale) พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

4.2.2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ต่ำกว่า 30 ปี 30–45 ปี สูงกว่า 45 ปี ปรากฏผลดังตารางที่ 4.10

สมมติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA: F-test)

H0: อายุ (ต่ำกว่า 30 ปี 30–45 ปี สูงกว่า 45 ปี) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1: อายุ (ต่ำกว่า 30 ปี 30–45 ปี สูงกว่า 45 ปี) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างด้านอายุ(ต่ำกว่า 30 ปี 30–45 ปี สูงกว่า 45 ปี) กับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ ด้านอายุ(ต่ำกว่า 30 ปี 30–45 ปี สูงกว่า 45 ปี) ระดับการวัดแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร ระดับการวัดแบบอัตราภาคชั้น (Interval Scale)

ตารางที่ 4.10: ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

ANOVA					
รวมความผูกพันต่อองค์กร					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.577	2	1.288	7.573	.001 [*]
Within Groups	67.534	397	.170		
Total	70.110	399			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ซึ่งได้แก่ ตัวแปรอิสระด้านอายุที่มีระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่มีระดับการวัดแบบอัตราภาคชั้น (Interval Scale) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

4.2.2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษาของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

สมมติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA: F-test)

H0: ระดับการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1: ระดับการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างด้านระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระด้านระดับการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก) ระดับการวัดแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร ระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ตารางที่ 4.11: ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา

ANOVA					
รวมความผูกพันต่อองค์กร					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.159	2	.580	3.338	.037*
Within Groups	68.951	397	.174		
Total	70.110	399			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ซึ่งได้แก่ ตัวแปรอิสระด้านระดับการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก) ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่มีระดับการวัด

แบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

4.2.2.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปด้านประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1-2 ปี, 3-4 ปี, 5-6 ปี, 7-8 ปี และมากกว่า 8 ปีขึ้นไป ปรากฏผลดังตารางที่ 4.12

สมมติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA: F-test)

H0: ประสบการณ์ในการทำงาน (1-2 ปี, 3-4 ปี, 5-6 ปี, 7-8 ปี และมากกว่า 8 ปีขึ้นไป) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

H1: ประสบการณ์ในการทำงาน (1-2 ปี, 3-4 ปี, 5-6 ปี, 7-8 ปี และมากกว่า 8 ปีขึ้นไป) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างด้านประสบการณ์ในการทำงาน (1-2 ปี, 3-4 ปี, 5-6 ปี, 7-8 ปี และมากกว่า 8 ปีขึ้นไป) กับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน (1-2 ปี, 3-4 ปี, 5-6 ปี, 7-8 ปี และมากกว่า 8 ปีขึ้นไป) ระดับการวัดแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร ระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ตารางที่ 4.12: ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ANOVA					
รวมความผูกพัน					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.319	4	.830	4.907	.001*
Within Groups	66.792	395	.169		
Total	70.110	399			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน ซึ่งได้แก่ ตัวแปรด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่มีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13

สมมติฐานการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

H0: ภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H1: ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบความสัมพันธ์ด้านภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ ภาวะผู้นำ ระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร ระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ตารางที่ 4.13: ค่าสถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร

Correlations					
ปัจจัยภาวะผู้นำ		ความผูกพันต่อองค์กร			
		ความเชื่อถือ	ความเต็มใจ	ความปรารถนา	ความผูกพันต่อองค์กรรวม
ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	Pearson Correlation	.495**	.534**	.361**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
ภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยน	Pearson Correlation	.284**	.372**	.249**	.355**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
รวมภาวะผู้นำ	Pearson Correlation	.486**	.545**	.367**	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตารางที่ 4.13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.545$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อใจความเต็มใจ และด้านความปรารถนามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.495$, 0.534 และ 0.361 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.355$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อใจ ความเต็มใจ และความปรารถนา ($r = 0.284$, 0.372 และ 0.249 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภาวะผู้นำโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.548$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และด้านความปรารถนาที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับต่ำกับผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.486, 0.545$ และ 0.367 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.14

สมมติฐานการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

H0: สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H1: สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบอทิพผลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร ระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ตารางที่ 4.14: ค่าสถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

Correlations					
ปัจจัยสภาพแวดล้อม ในการทำงาน		ความผูกพันต่อองค์กร			
		ความเชื่อถือ	ความเต็มใจ	ความ ปรารถนา	ความผูกพัน ต่อองค์กร รวม
ความมั่นคง ปลอดภัย	Pearson Correlation	.564**	.574**	.240**	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
โอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน	Pearson Correlation	.548**	.592**	.429**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
ค่าจ้าง	Pearson Correlation	.540**	.547**	.483**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
สวัสดิการและ ประโยชน์อื่น ๆ	Pearson Correlation	.553**	.434**	.413**	.549**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
สภาพการทำงาน	Pearson Correlation	.444**	.490**	.322**	.492**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน รวม	Pearson Correlation	.692**	.696**	.492**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตารางที่ 4.14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.537$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลางและต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนา ($r = 0.564, 0.574$ และ 0.240 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.615$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนา ($r = 0.548, 0.592$ และ 0.429 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าจ้าง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.616$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนา ($r = 0.540, 0.547$ และ 0.483 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.549$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือความเต็มใจ และความปรารถนา ($r = 0.553, 0.434$ และ 0.413 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.492$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลางและต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนา ($r = 0.444, 0.490$ และ 0.322 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.736$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับสูงและปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนา ($r = 0.692, 0.696$ และ 0.492 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.15: การสรุปผลสมมติฐานข้อที่ 1

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน
ความผูกพันต่อองค์กรรวม	X	√	√	√

หมายเหตุ: √ หมายถึง Significant ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.15 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 4.16: การสรุปผลสมมติฐานข้อที่ 2

ปัจจัยภาวะผู้นำ	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ความเชื่อถือ	ความเต็มใจ	ความปรารถนา	ความผูกพันต่อองค์กรรวม
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	√	√	√	√
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	√	√	√	√
ภาวะผู้นำรวม	√	√	√	√

หมายเหตุ: √ หมายถึง Significant ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตารางที่ 4.16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อถือ ด้านความเต็มใจ และด้านความปรารถนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.17: การสรุปผลสมมติฐานข้อที่ 3

ปัจจัยสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ความเชื่อถือ	ความเต็มใจ	ความ ปรารถนา	ความผูกพัน ต่อองค์กรรวม
ความมั่นคงปลอดภัย	√	√	√	√
โอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน	√	√	√	√
ค่าจ้าง	√	√	√	√
สวัสดิการและประโยชน์ อื่น ๆ	√	√	√	√
สภาพการทำงาน	√	√	√	√
สภาพแวดล้อมใน การทำงานรวม	√	√	√	√

หมายเหตุ: √ หมายถึง Significant ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตารางที่ 4.17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อถือน ด้านความเต็มใจ และด้านความปรารถนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 5

บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีบทสรุปสามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยนำเสนอใน 2 ส่วน ดังนี้

การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า

1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 และเพศชาย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 มีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.8 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 83 มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 3-4 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33

2) ผลการวิเคราะห์ด้านภาวะผู้นำพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ต่อภาวะผู้นำโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .419 และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .502 และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางต่อด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .401

3) ผลการวิเคราะห์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .422 นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ และด้านสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 3.63 และ 3.57 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .581 .444 และ .573 ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านค่าจ้าง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และ 3.10 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .578 และ .584 ตามลำดับ

4) ผลการวิเคราะห์ด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .419 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79, 3.65 และ 3.65 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .481, .490 และ .512 ตามลำดับ

การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติทดสอบหาความแตกต่าง (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบความแตกต่าง (F-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

1) ผลจากการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

2) ผลจากการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

3) ผลจากการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

4) ผลจากการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.545$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และด้านความปรารถนามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.495, 0.534$ และ 0.361 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.355$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนา ($r = 0.284, 0.372$ และ 0.249 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3) ภาวะผู้นำโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.548$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และด้านความปรารถนามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.486, 0.545$ และ 0.367 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.736$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับสูงและปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนา ($r = 0.692, 0.696$ และ 0.492 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันส่วนอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ จันทนา ศิริวัฒน์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนอนุบาลร่มไม้ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนอนุบาลร่มไม้ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาประกอบด้วยบุคลากรโรงเรียนอนุบาลร่มไม้ จำนวน 48 คน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันของบุคลากรครูโรงเรียนอนุบาลร่มไม้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์ประกอบในด้านการแสดงตนต่อองค์กรและการมีความสัมพันธ์กับองค์กร ยกเว้น

องค์ประกอบในด้านความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มะปราง จันทร (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศันสนีย์ ศรีภิรมย์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา บริษัทวิศวกรที่ปรึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทวิศวกรที่ปรึกษา จำนวน 100 คน ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Elizur & Koslowsky (2001) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าของงาน เพศ และความผูกพันกับองค์กร พบว่า ตัวแปรเพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับ Stewart, et al. (2007) ที่ศึกษาเรื่องเพศและการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมของงาน ความผูกพันกับองค์กร และการตั้งใจลาออก พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าเพศหญิงมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์กร ไม่ต้องการเปลี่ยนงานบ่อย ต้องการความมั่นคงในงาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อ ด้านความเต็มใจ และด้านความปรารถนา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey & Blanchard (1969) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญคือ สถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องการแบบของผู้นำที่ต่างกัน การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลได้นั้นผู้นำจำเป็นที่จะต้องปรับแบบภาวะผู้นำของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ เหล่านั้น และทฤษฎีโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบของ Bass & Avolio (1994) ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิผลมากที่สุด มีการกระจายอำนาจให้แก่แต่ละบุคคล ให้อำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วันดี ทับทิม (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1 กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 276 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับสูง ภาวะ

ผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลของหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิผลของหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มธุมนต์ แคนเทอร์เรนซ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรพัฒนาธรรม ABC การศึกษาวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กร พัฒนาธรรม ABC และปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำแต่ละรูปแบบกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ องค์กรพัฒนาธรรม ABC กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานในองค์กร จำนวน 138 คน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำ บารมีและผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน คือ ด้าน ความเชื่อมั่นและค่านิยมขององค์กร ด้านความทุ่มเททำงานให้กับองค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรูปแบบภาวะผู้นำประชาธิปไตย ภาวะผู้นำเชิง ปฏิรูป และภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรด้านความทุ่มเท ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแบบภาวะผู้นำแบบตามสบายมีความสัมพันธ์เชิง บวกกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรพัฒนาธรรม ABC

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร ผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนา ซึ่งสอดคล้อง กับทฤษฎีของ Gilmer (1967) สภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ สภาพ การทำงาน ส่วนแนวคิดของ Herzberg, Mausner & Snyderman (1959) ทฤษฎีสองปัจจัยของ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานมีอยู่ 2 องค์ประกอบสำคัญคือ ปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่ช่วยสร้าง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้งาน ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัทมา พรหมินทร์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วน บุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด ทุกสาขาที่อายุงานครบ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 288 คน ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อบริษัทฯ ของพนักงานในภาพรวม พบว่า โครงสร้างการทำงาน รางวัล

และผลตอบแทน ความมั่นคงและความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความยืดหยุ่น และมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิชาติ จิววิริยะวัฒน์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสำนักงาน บริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 222 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมของงานและปัจจัยลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิรัตน์ พ่วงเพชร (2549) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสภาพแวดล้อมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยพบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณ์ภูริบุตร บุญช่วย (2557) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทผลิตรายการโทรทัศน์ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศองค์กรกับผลการดำเนินงานของบริษัทผลิตรายการโทรทัศน์กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตรายการโทรทัศน์ จำนวน 337 คน ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทผลิตรายการโทรทัศน์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่ดี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และผลการดำเนินงานของพนักงานบริษัทผลิตรายการโทรทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

5.3.1 การนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร จากกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำสุด ในเรื่องที่ต้องคำนึงถึงงานอยู่ตลอดเวลาแม้ว่าจะไม่ใช่เวลางาน และในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ดังนั้นองค์กร

ควรจะให้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ และพัฒนาความสามารถให้ดียิ่งขึ้น เพื่อที่จะให้บุคลากรทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ และองค์กรควรจัดเวลาให้บุคลากรได้มีกิจกรรมที่ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน เพราะเมื่อเกิดความเครียดจะทำให้การทำงานไม่ได้ประสิทธิภาพ

5.3.1.2 จากการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงกว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ดังนั้นลักษณะของผู้นำที่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการนำองค์กรควรมีลักษณะเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ผู้นำเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในองค์กร ซึ่งเป็นการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ปัญหาของตนเอง และสิ่งสำคัญคือ ผู้นำจะคำนึงถึงปัจเจกบุคคล กล่าวคือ ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ

5.3.1.3 จากการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสภาพการทำงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ดังนั้นองค์กรควรดูแลในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน โดยมุ่งหวังที่จะมีพื้นที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและถูกหลักอาชีวอนามัยให้กับพนักงานและมีประสิทธิภาพเทียบเท่าอุตสาหกรรมชั้นนำในระดับสากล เช่น การสร้างพฤติกรรมความปลอดภัย (Behavior Based Safety) แผนจัดการในกรณีการเกิดอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ส่วนในเรื่องของสภาพการทำงานองค์กรควรมีอิสระในการทำงานโดยสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง

5.3.2 การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นในกรณีศึกษาถัดไปน่าจะศึกษาเพิ่มเติม ดังนี้

5.3.2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ในเชิงคุณภาพ และนำมาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลทางพฤติกรรมที่เป็นจริง

5.3.2.2 ควรศึกษาซ้ำในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหลังจากระยะเวลาผ่านไป 6 เดือน เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลในครั้งแรก

5.3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น วัฒนธรรมขององค์กร ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือสุขภาพจิต เป็นต้น



บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข. (2543). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงสาธารณสุข กรมอนามัย กองชีวอนามัย. (2536). *คู่มือปฏิบัติงานอาชีวอนามัยสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ชนิษฐา นิ้มแก้ว. (2554). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร: กรณีศึกษาสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน*. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จันทนา ศิริวัฒน์. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนอนุบาลร่มไม้*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนารัฐย์ โปธารส. (2549). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ ฝ่ายระบบงานสารสนเทศ ธนาคารออมสิน*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญุฒิ บุญชม. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลาม สันติชน*. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชุตินา มาลัย. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล เครื่องสมิติเวช*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิตวดี เนียมสุวรรณ. (2554). *รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนุทธ บุตรขวัญ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์. (2555). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ณัฐบุต บุญช่วย. (2557). *บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทผลิตรายมือกอล์ฟ*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ. (2547). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- ปราโมทย์ จิตดีไพโรจน์. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 7 กระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปัจเจก ทัพพรหม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อ องค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปัทมา พรหมินทร์. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชภัฏจันทรเกษมบุรี.
- พงศกร เผ่าไพโรจน์กร. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซีเมนต์ จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรเทพ แซ่ซิ้ม. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.
- พิพัฒน์ เพียรศรีวัชรา. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิตรยนต์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2547). ภาวะผู้นำและหลักการการบริหารการศึกษายุคใหม่. กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวนา เวชกิจ. (2550). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษา กรณี บริษัท ฟาบริเนท จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์.
- มธุมนต์ แคนเทอร์เรนซ์. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรพัฒนาธรรม ABC. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มะปราง จันท. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กรและแนวโน้มที่จะทำงานต่อไป ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.

- ยลดา ไชลิตวิสุทธิคุณ. (2554). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษาของธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ ราษฎร์บูรณะ*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งรัตนา เขียวดารา. (2546). *สำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยรามคำแหงกับอาชีพอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน*. วารสารรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์ 20(1), 98–132.
- วันดี ทับทิม. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและประสิทธิผลของหน่วยงานในโรงพยาบาลเชียงใหม่*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิรัตน์ พ่วงเพชร. (2549). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2547). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา เรื่อง “ภาวะผู้นำ”*. กรุงเทพฯ: อักษรอาชีพพัฒนา.
- คันสนีย์ ศรีภรณ์มย์. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัท วิศวกรรมที่ปรึกษา*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีกองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สร้อยตระกูล (ตีพานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุกุล ตันติมาสน์. (2543). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สยามไวร์ อินดัสตรี จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อภิชาติ จีวิริยะวัฒน์. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษากรณี พนักงานสำนักงานบริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective. continuance and normative commitment to the organizations. *Journal of Occupation Psychology*, 63, 1–18.

- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 951–968.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free.
- Bass, B. M. (1996). *A new paradigm of leadership: An inquiry into transformational leadership*. Virginia: US. Army Research for behavioral and Social Science.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational through transformational Leadership*. California: Sage.
- Blake, R., & Mouton, J. (1964). *The managerial grid: The key to leadership excellence*. Houston, TX: Gulf.
- Buchanan, B. (1974). Building organizationa commitment: The socialization of managers In work organization. *Administrative Science Quarterly, 19*(4), 535–546.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership theory and practice*. Forth Worth, TX: Dryen.
- Dunn, M. W., Dastoor, B., & Sims, R. L. (2012). Transformational leadership and organizational commitment: A cross-cultural perspective. *Journal of Multidisciplinary Research (1974-2900), 4*(1), 45–60.
- Elizur, D., & Koslowsky, M. (2001). Value and organization commitment. *International Journal of Manpower, 22*, 593–599.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw–Hill.
- Ferguson, G. A. (1981). *Statistical analysis in psychology and education* (5th ed.). Tokyo: McGraw–Hill.
- Gilmer, V. H. B. (1967). *Applied psychology*. New York: McGraw–Hill.
- Halpin, A. W., & Winer, B. J. (1957). *A factorial study of leader behavior description*. Columbus, OH: Ohio State University.
- Hemphill, J. K., & Coons, A. E. (1957). *Development of the leader behavior description 54 questionnaire*. Columbus, OH: Ohio State University.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training and Development Journal, 23*(2), 26–34.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1974). So you want to know your leader–ship style?. *Training and Development Journal, 28*(2), 22–37.

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- House, R. J., & Evans, M. G. (1970). The effects of supervisory behavior on the path-goal Relationship. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5, 277–298.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory research and practice* (6th ed.). New York: McGraw–Hill.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. K. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(12), 555–573.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Lussier, R. N., & Achua, C. R. (2001). *Leadership: Theory, application, skill development*. Ohio: South–Western College.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171–194.
- Millard, D. M. (2003). Why do we stay? survey of long-term academic librarians in Canada. *Portal: Libraries and the Academy*, 3(1), 99–111.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Poter, L. W. (1979). The measure of organization commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Naquin, S., & Holton, E. (2002). The effects of personality, affectivity, and work commitment on motivation to improve work through learning. *Human Resource Development Quarterly*, 13, 357–376.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
- Reddin, W. J. (1970). *Managerial effectiveness*. Tokyo: McGraw–Hill.
- Richards, D., & Eagle, S. (1986). *After the vision: Suggestions to corporation visionaries and vision champions: Transforming leadership*. Adama Alexandria. MileRiver.
- Schermerhorn, J. R. (1996). *Organizational behavior*. New York: Wiley.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment.

Administrative Science Quarterly, 22, 45–56.

Stewart, S. M., Bing, M. N., Gruys, M. L., & Helford, M. C. (2007). Men, women, and perceptions of work environments, organizational commitment, and

turnover intentions. *Journal of business and public affairs*, 4(2), 50–51.

Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.







แบบสอบถาม

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ด้านภาวะผู้นำ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง

แบบสอบถามเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ด้านภาวะผู้นำ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการกรอกแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามเพราะจะนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบไปด้วยข้อมูล 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ด้านภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

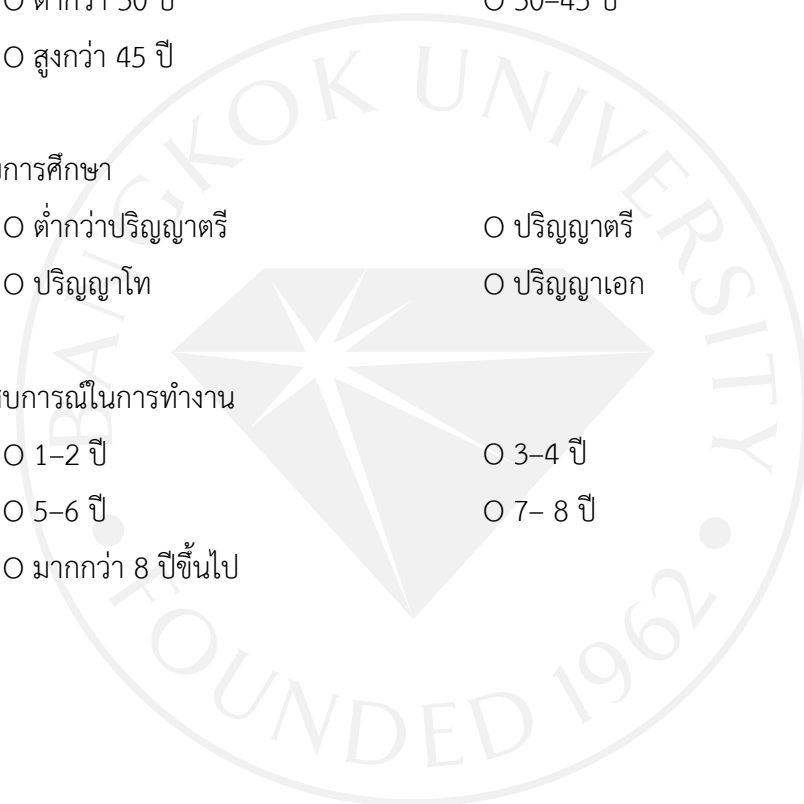
ส่วนที่ 4 ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ขอขอบพระคุณท่านที่ได้สละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง**2. อายุ** ต่ำกว่า 30 ปี 30-45 ปี สูงกว่า 45 ปี**3. ระดับการศึกษา** ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก**4. ประสบการณ์ในการทำงาน** 1-2 ปี 3-4 ปี 5-6 ปี 7-8 ปี มากกว่า 8 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

คำชี้แจง: พิจารณาเลือกโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นด้วยของท่านมากที่สุด

หมายเหตุ: 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
การสร้างบารมี					
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานปฏิบัติตาม เช่น มาทำงานตรงต่อเวลา					
2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดความคิดที่สำคัญไปสู่พนักงาน					
3. สามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ในทุกสถานการณ์					
4. ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
การสร้างแรงบันดาลใจ					
5. ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้พนักงานมองเห็นเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน					
6. ผู้บริหารระบุนวัตกรรมและส่งเสริมการทำงานได้อย่างชัดเจน					
7. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของพนักงานเสมอ					
8. ผู้บริหารเสริมสร้างกำลังใจให้แก่พนักงานเมื่อเขาต้องเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรค					
การกระตุ้นทางปัญญา					
9. ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร					
10. ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของพนักงานที่แตกต่างเสมอ					

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
11. ผู้บริหารมีแรงจูงใจและสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ของพนักงาน					
12. ผู้บริหารมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล					
13. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
14. ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างในด้านความสามารถของแต่ละบุคคล					
15. ผู้บริหารมีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับพนักงานทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม					
16. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานได้พัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล เช่น การส่งพนักงานไปฝึกอบรม					
การให้รางวัลตามสถานการณ์					
17. ให้รางวัลแก่บุคลากรของบริษัท ถ้าปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย					
18. อธิบายวิธีการทำงานที่จะทำให้บุคลากรได้สิ่งตอบแทนตามที่ต้องการ					
19. ให้ความช่วยเหลือบุคลากรเพื่อแลกเปลี่ยนกับความพยายามในการทำงาน					
20. จะลงโทษบุคลากร หากปฏิบัติงานผิดพลาดอย่างร้ายแรง					
การบริหารแบบวางเฉย					
21. ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ แทน					
22. จะไม่เข้าไปแก้ไขปัญหากว่าปัญหานั้นจะถึงขั้นรุนแรง					

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
23. ติดตามการทำงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิดเพื่อหาข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					
24. สนับสนุนให้บุคลากรแก้ไขในสิ่งที่ล้มเหลวเพื่อให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง: พิจารณาเลือกโดยทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นด้วยของท่านมากที่สุด
 หมายเหตุ: 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความมั่นคงปลอดภัย					
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมกับการทำงาน					
2. บริษัทมีการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างดี					
3. บริษัทมีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่มีสภาพที่ดีและพร้อมใช้งาน					
4. บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติชัดเจนในด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ					
5. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน					
6. บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใส					
7. ท่านได้รับการเตรียมด้านความรู้และทักษะเพื่อการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น					

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
8. บริษัทมีตำแหน่งอย่างเพียงพอที่ท่านจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้และความสามารถที่สูงขึ้น					
ค่าจ้าง					
9. ท่านพอใจกับเงินเดือนปัจจุบันที่ได้รับ					
10. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ					
11. เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน					
12. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
สวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ					
13. ท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ					
14. ท่านคิดว่าโดยภาพรวมผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความอดสุหะของท่าน					
15. สวัสดิการที่ท่านได้รับถูกต้องตามกฎหมายที่กำหนดไว้					
16. บริษัทมีความใส่ใจในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน					
สภาพการทำงาน					
17. ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง					
18. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่					
19. งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน					
20. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง					

ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง: พิจารณาเลือกโดยทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นด้วยของท่านมากที่สุด

หมายเหตุ: 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ท่านมักจะพูดกับผู้อื่นว่าสำนักงานใหม่ของท่านเป็นที่ทำงานที่ดีมาก					
2. ท่านภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้					
3. ท่านพอใจกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร					
4. ท่านเชื่อใจไว้วางใจในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร					
5. ท่านเชื่อว่าเป้าหมายและนโยบายของสำนักงานมีความสอดคล้องกัน					
6. ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรในระดับใด					
7. ท่านเห็นว่าองค์กรของท่านมีเป้าหมาย/ กลยุทธ์ และแนวทางดำเนินการที่ชัดเจนสามารถนำทางไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน					

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
8. ท่านได้พัฒนาทักษะส่วนตัวในการทำงาน					
9. ท่านและเพื่อนร่วมงานทุ่มเทกับงาน					
10. ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย					
11. ท่านได้รับการอบรมสำหรับทักษะใหม่ที่ต้องใช้ในการทำงานขององค์กร					
12. ท่านมีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน					

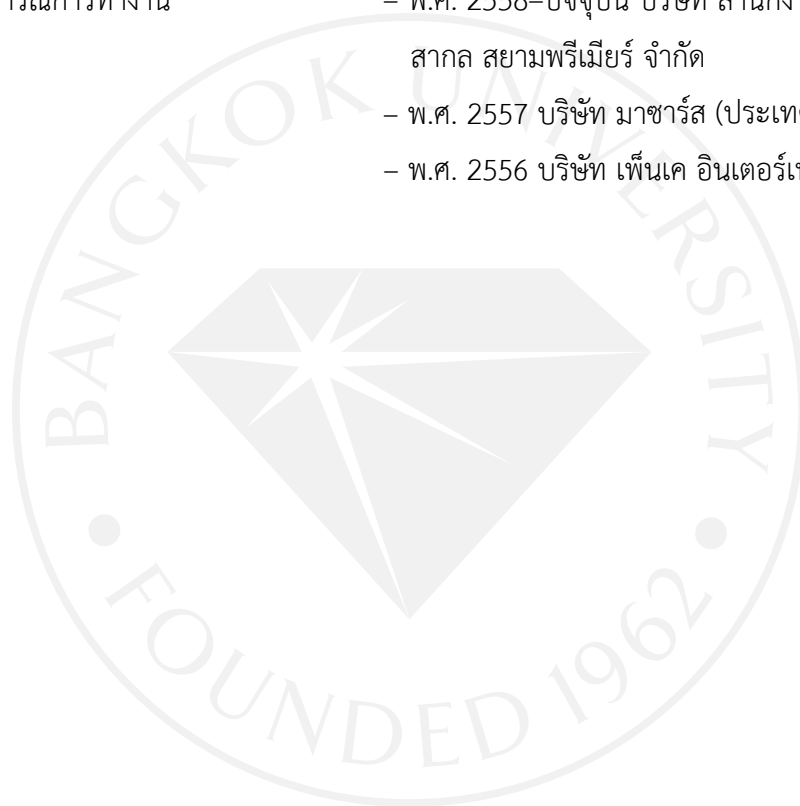
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
13. องค์กรเสนอโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ความสามารถให้ท่าน					
14. ท่านคำนึงถึงงานของท่านอยู่ตลอดเวลาแม้จะ ไม่ใช่เวลาในการทำงาน					

ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ขององค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
15. ท่านจะไม่ลังเลที่จะแนะนำให้เพื่อนที่กำลัง มองหางานพิจารณาองค์กรที่ท่านทำงานอยู่					
16. หากมีโอกาส ท่านจะบอกสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับ การทำงานที่องค์กรให้กับผู้อื่น					
17. ท่านแทบจะไม่เคยคิดลาออกจากองค์กรไป ทำงานที่อื่น					
18. ท่านคิดว่าเป็นการไม่ถูกต้องหากจะลาออกจาก องค์กร เพราะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่า					
19. องค์กรแห่งนี้สร้างแรงจูงใจให้ท่านรู้สึกอยากทำงาน ให้ดีที่สุดทุกวัน					
20. ท่านมีความสุขกับการทำงานมากกว่าสิ่งใด					
21. ท่านรู้สึกท้อใจเมื่อไม่สามารถทำงานได้อย่าง ราบรื่น					

ขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ
ผู้วิจัย

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวน้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง
อีเมล	mallika.saeheng@gmail.com
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2555 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาจีนเพื่อธุรกิจระหว่าง ประเทศ) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ประสบการณ์การทำงาน	- พ.ศ. 2558-ปัจจุบัน บริษัท สำนักงานกฎหมาย สากล สยามพรีเมียร์ จำกัด - พ.ศ. 2557 บริษัท มาซาร์ส (ประเทศไทย) จำกัด - พ.ศ. 2556 บริษัท เพ็นเค อินเตอร์เทรดดิ้ง จำกัด



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 29 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) [REDACTED] อยู่บ้านเลขที่ 594

ขอ เลขที่ 105 ถนน ลาดพร้าว ตำบล/แขวง บางนา

อำเภอ/เขต บางนา จังหวัด กรุงเทพฯ รหัสไปรษณีย์ 10260

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7560204252

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 การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า “สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีการกำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ ต่อสาธารณชน ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนา ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาลิขสิทธิ์ในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่น ๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(.....)

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

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤติกา ลี้มลาวัลย์)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

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