

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานบริษัท เม็กเทค แมนูเฟ็คเจอร์ริง  
คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

นายพงษ์พัฒน์ อัสวสุนทรานุกร

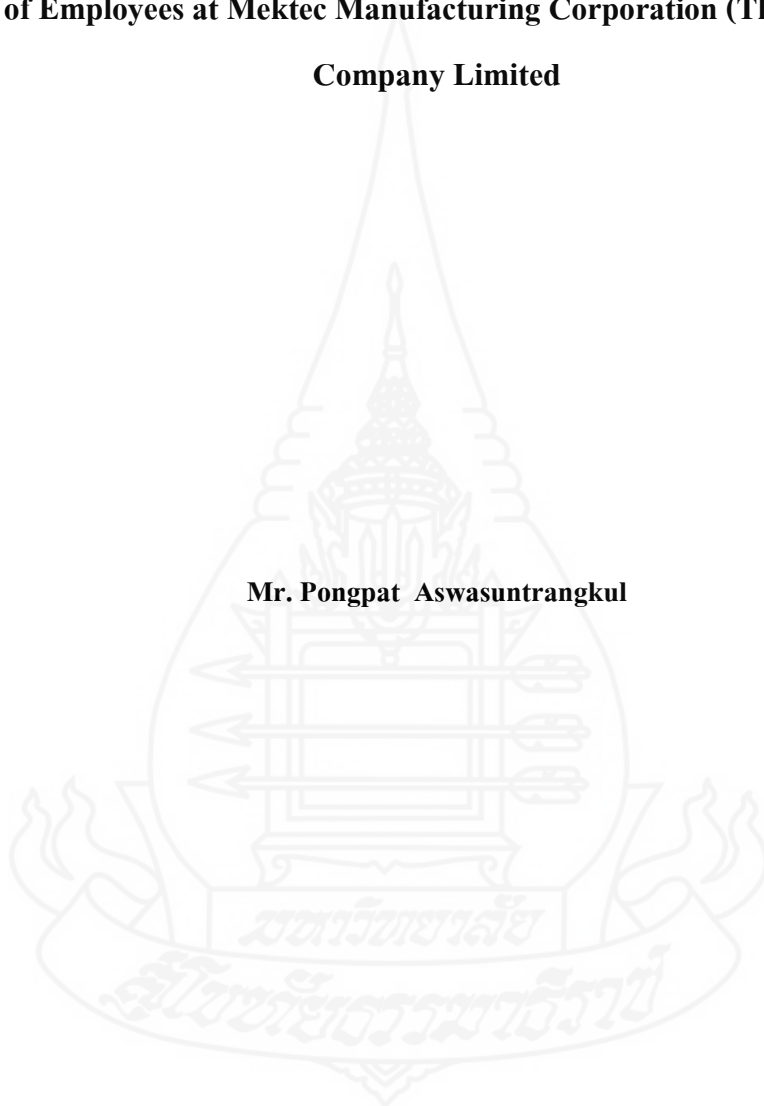


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2559

**Relationship between Organizational Climate and Organizational Commitment  
of Employees at Mektec Manufacturing Corporation (Thailand)  
Company Limited**

**Mr. Pongpat Aswasuntrankul**




An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2016

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงานบริษัท เม็กเท็ค แมนูเฟิ่คเจอร์ริง  
คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด  
ชื่อและนามสกุล นายพงษ์พัฒน์ อัสวสุนทรางกูร  
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ภาวิน ชินะโชติ

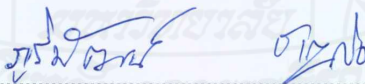
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. ภาวิน ชินะโชติ)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร. ภูริพัฒน์ ชาญกิจ)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงานบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น  
(ประเทศไทย) จำกัด

**ผู้ศึกษา** นายพงษ์พัฒน์ อัสวสุนทรางกูร รหัสนักศึกษา 2573004682 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** อาจารย์ ดร. ภาวิน ชินะโชติ **ปีการศึกษา** 2559

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด และ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือ พนักงานบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งหมด 5,800 คน คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 350 ตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.773$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

**คำสำคัญ** บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันขององค์กร บริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น  
(ประเทศไทย) จำกัด

**Independent Study title:** Relationship between Organizational Climate and Organizational Commitment of Employees at Mektec Manufacturing Corporation (Thailand) Company Limited

**Author:** Mr. Pongpat Aswasuntrankul; **ID:** 2573004682; **Degree:** Master of Business Administration

**Independent Study advisor:** Dr. Pawin Chinachot; **Academic year:** 2016

### **Abstract**

The purposes of this study were to investigate: (1) organizational climate and organizational commitment level of employees at Mektec Manufacturing Cooperation (Thailand) Company Limited; and (2) the relationship between organizational climate and organizational commitment of employees at Mektec Manufacturing Cooperation (Thailand) Company Limited.

The population of this survey study consisted of 5,800 employees of Mexet Manufacturing Corporation (Thailand) Company Limited, calculated the sample size by using the Taro Yamane formula at 95% confidence level, yielding 350 samples, selected by simple random sampling. Data collection tools were questionnaires and the data were analyzed by using descriptive statistics, mean, standard deviation; and the inferential statistics were Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of this study indicated that: (1) the organizational climate overall of employees at Mektec Manufacturing Cooperation (Thailand) Company Limited was overall and in each aspect at a moderate level. The organizational commitment was overall and in each aspect at a moderate level; and (2) the results of the study revealed that organizational climate was positively correlated ( $r = 0.773$ ) with organizational commitment, with a statistical significance at the level of 0.01.

**Keywords:** Organizational climate, Organizational commitment, Mektec Manufacturing Corporation (Thailand) Company Limited

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ เสนอแนะ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องในทุกขั้นตอน ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นการศึกษา ค้นคว้าอิสระจนกระทั่งเสร็จเรียบร้อย ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ ไว้เป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ ที่กรุณาสละเวลาร่วมเป็น คณะกรรมการในการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอนความรู้ ความปรารถนาดีตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชแห่งนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ บริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ส คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด และพนักงานที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอย่างสูง

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณครอบครัวของข้าพเจ้า โดยเฉพาะ บิดา มารดา ที่ได้ให้ความสนับสนุนในการศึกษาในครั้งนี้ตั้งแต่เริ่มต้นศึกษาจนสำเร็จการศึกษา และคอยดูแลเอาใจใส่ และเป็นกำลังใจให้กับผู้ศึกษาตลอดมา นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ พี่ น้อง และญาติทุกท่าน รวมถึงเพื่อนๆ ของผู้ศึกษาทุกท่านที่เป็นกำลังใจและคอยช่วยเหลือกันตลอดมา ขอขอบพระคุณอย่างสูง

พงษ์พัฒน์ อัสวสุนทรางกูร

เมษายน 2560

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	3
สมมติฐานการศึกษา .....	4
ขอบเขตการศึกษา .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ .....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร .....	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	22
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	25
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	29
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	30
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	31
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง .....	31
ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของกลุ่มตัวอย่าง .....	34

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง.....	37
ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มตัวอย่าง.....	39
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	41
สรุปการศึกษา .....	41
อภิปรายผล .....	44
ข้อเสนอแนะ .....	47
บรรณานุกรม .....	50
ภาคผนวก .....	54
ประวัติผู้ศึกษา .....	60





## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค.....	29
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	31
ตารางที่ 4.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	34
ตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	37
ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ.....	39



ญ

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา .....	3
ภาพที่ 2.1 แสดงแนวคิดดั้งเดิมเปรียบเทียบกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย .....	12



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการทำงานในหน่วยงานของฝ่ายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้มีความสำคัญอย่างมากต่อการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งงานสรรหาบุคลากรจากภายนอกให้ตรงกับความต้องการขององค์กรเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญ แต่ประเทศไทยในปัจจุบันประสบปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันความสมดุลระหว่างค่าจ้างกับผลิตภาพแรงงาน ค่าจ้างปรับสูงขึ้นแต่ผลิตภาพแรงงานยังปรับตามไม่ทัน ที่สำคัญคือประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว โดยในอีก 10 ถึง 20 ปีข้างหน้า จะมีประชากรสูงอายุถึง 27 ล้านคน หรือประมาณร้อยละ 32 ของประชากรทั้งหมด (กระทรวงแรงงาน, 2556) ทำให้เป็นปัญหาใหญ่สำหรับฝ่ายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

ทุกองค์กรไม่ว่าจะภาครัฐ หรือเอกชนต่างยอมรับว่า คน หรือทรัพยากรมนุษย์ นั้นมีความสำคัญ ซึ่งทั้งรัฐหรือเอกชนนั้นมีวิธีการจัดการแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กร แต่อย่างไรก็ตามสิ่งที่ทุกองค์กรมุ่งหวังคือ การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงมีความต้องการให้พนักงานทำอย่างเต็มที่ และให้ยาวนาน แต่ถ้าองค์กรไม่สามารถรักษาความผูกพันของพนักงานในองค์กรได้ จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหา เช่น การมาสาย ขาดงาน และปัญหาการลาออกจากงาน (Katz and Kahn, 1996: 362) ใน การลาออกจากงานนั้นจะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียอย่างมากทั้งในเรื่องของงาน และการขาดอัตรากำลังแรงงาน ปัจจัยการลาออกของพนักงานประกอบด้วย 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและรายได้ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน (วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์, 2557) ซึ่งการลดปัญหาการลาออกของบุคลากรภายในองค์กรเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ช่วยลดปัญหาด้านการสรรหาบุคลากรจากภายนอก ทำให้ฝ่ายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เห็นว่าการพัฒนาและลงทุนให้กับบุคลากรภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในปัจจุบัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านต่างๆ รวมไปถึงการดูแลบุคลากรภายในให้เกิดความพึงพอใจในด้านต่างๆ เช่น ด้านบรรยากาศองค์กร เป็นต้น และ

ปลูกจิตสำนึกเกิดความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และความจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง และการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความยั่งยืน ในขณะที่ปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารงานหลายด้าน โดยเฉพาะปัญหาการลาออก แต่นั่นยังต้องทำให้ผู้บริหารเพิ่มความกระตือรือร้นต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้กับองค์กร ซึ่งบรรยากาศขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้างเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลผลักดันให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมในการทำงานออกมาได้ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งหากองค์กรไม่มีบรรยากาศการทำงานที่ดีจะส่งผลกระทบต่อพนักงานไม่มีแรงจูงใจ และเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานในปัจจุบันมีการเปลี่ยนงานบ่อยมาก โดยเฉพาะพนักงานที่อยู่ในวัยหนุ่มสาว จะเปลี่ยนงานบ่อยกว่าพนักงานที่อายุมากขึ้น แม้ในช่วงภาวะวิกฤตเศรษฐกิจอย่างทุกวันนี้ ทำให้อัตราการลาออกของพนักงานในแต่ละองค์กรยังมีจำนวนไม่ลดลงจากเดิม เหตุผลของการลาออกของพนักงานเหล่านี้คือ ความไม่พึงพอใจในด้านต่าง ๆ โดยพนักงานเหล่านี้มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนและต้องการแสวงหาองค์กรที่ตนคิดว่า “ดีกว่า” องค์กรเดิม ดังนั้น องค์กรจึงไม่สามารถคาดหวังให้พนักงานซื่อสัตย์ และจงรักภักดีต่อองค์กร トラบจนถึงวัยเกษียณเหมือนในอดีต (SHRM Magazine, 2008) นอกจากนี้บรรยากาศขององค์กรยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึก (พรรัตน์ แก้วจันทร์ทอง, 2550)

บริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีบริษัท นิปปอน เม็กทรอน คอร์ปอเรชั่น เป็นแม่ มีที่ตั้งอยู่ ณ จังหวัดอิบารากิ-เคน ประเทศญี่ปุ่น บริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ได้ก่อตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 นับเป็น 22 ปี ของการผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของโลก ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันมีพนักงาน 5,800 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559) เป็นหนึ่งในองค์กรที่มีพนักงานจำนวนมาก และเป็นองค์กรที่ทำงานเกี่ยวกับการผลิต ถ้าเกิดปัญหาเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างของแรงงานจะทำให้องค์กรมีความเสี่ยงในการสูญเสียอย่างมาก ถ้าองค์กรสามารถเพิ่มความผูกพันในองค์กรได้ จะทำให้การดำเนินกิจกรรมในการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด โดยการศึกษาครั้งนี้จะทำให้องค์กรรู้ว่าการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ในขณะที่เดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการ

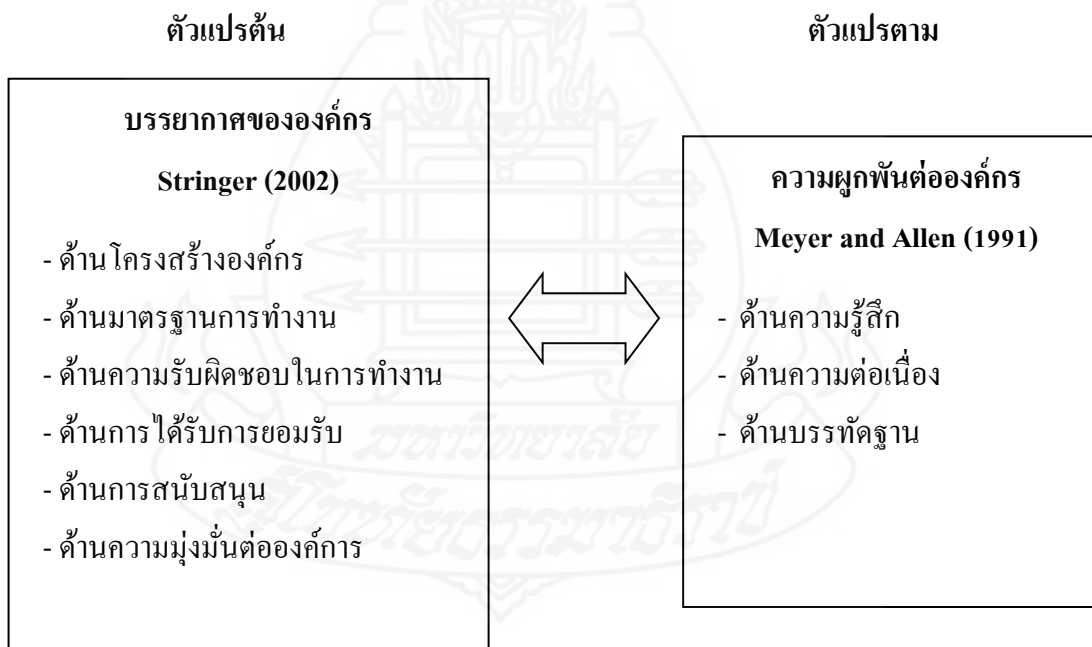
มีความผูกพันองค์กรที่ดี ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความเต็มใจ และทุ่มเทที่จะใช้สติปัญญาและความสามารถทั้งหมด เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร

## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

## 3. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

#### 4. สมมติฐานการศึกษา

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟ็คเจอร์ส คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ในทิศทางบวก

#### 5. ขอบเขตการศึกษา

##### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ Stringer (2002) ซึ่งประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความมุ่งมั่นต่อองค์การ เนื้อหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของ Meyer and Allen (1991) ที่มีองค์ประกอบด้วย ด้านความผูกพัน ด้านความรู้สึกลึก ด้านความผูกพัน ด้านความต่อเนื่อง และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

##### 5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟ็คเจอร์ส คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีพนักงานทั้งหมด 5,800 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559) การคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 340 ตัวอย่าง และได้เพื่อแบบสอบถามไม่สมบูรณ์อีก รวมตัวอย่างทั้งหมด 350 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

##### 5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ผู้ศึกษาได้วางแผนในการศึกษานี้ในช่วงระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2559 – เดือนมกราคม 2560 รวมระยะเวลา 2 เดือน

#### 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ ความรู้สึก หรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่อลักษณะขององค์การในแง่ต่างๆ ในสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยบรรยากาศองค์การมีปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

**6.1.1 ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure)** หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ถึง โครงสร้างขององค์การเข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบที่มีต่อการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน เช่น องค์การได้กำหนดหน้าที่การทำงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ องค์การได้ให้อำนาจในการตัดสินใจไว้อย่างชัดเจน และองค์การให้อำนาจในการวางแผนการทำงาน

**6.1.2 ด้านมาตรฐานในการทำงาน (Standards)** หมายถึง การวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เช่น มีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการสร้างความเชื่อมั่นในการการทำงานของพนักงาน

**6.1.3 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility)** หมายถึง ความรับผิดชอบของพนักงานมีอิสระในการตัดสินใจ เช่น มีการทบทวนการทำงานอยู่เสมอภายใต้การดูแลขององค์การ และสนับสนุนให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจและสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง

**6.1.4 ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition)** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่จะเป็นที่ยอมรับและได้รับผลตอบแทนสำหรับการทำงานที่ดี เช่น มีการชื่นชมพนักงานมากกว่าการวิจารณ์หรือตำหนิ มีการสนับสนุนการสร้างผลงานที่ดีด้วยผลตอบแทน และองค์การส่งเสริมความก้าวหน้าอย่างมีระบบและยุติธรรม

**6.1.5 ด้านการสนับสนุน (Support)** หมายถึง การไว้วางใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในกลุ่มงานบรรยากาศการทำงานที่มีระดับการสนับสนุนสูง เช่น มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีการช่วยเหลือกันจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า

**6.1.6 ด้านความมุ่งมั่นต่อองค์การ (Commitment)** หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจของพนักงานที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีความรู้สึกรับผิดชอบในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การ เช่น พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันอย่างมากต่อเป้าหมายขององค์การ พนักงานใส่ใจต่อสถานการณ์ภายในองค์การ และพนักงานมีความภาคภูมิใจที่เป็นสมาชิกในองค์การ

**6.2 ความผูกพันต่อองค์การ** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลหรือพนักงานในองค์การ ที่แสดงพฤติกรรมในลักษณะที่ศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยม มีความพร้อมที่จะสร้างผลงานให้แก่องค์การ และปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะสามารถทำให้บุคคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพให้แก่องค์การ แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การว่ามีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

**6.2.1 ด้านความรู้สึกรู้สึก (Affective commitment)** หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เช่น ความรู้สึกที่ยินดีในการทำงานภายในองค์การในระยะยาว ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้กล่าวถึงองค์การให้บุคคลภายนอกได้ฟัง ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนสมาชิกภายในครอบครัว

**6.2.2 ด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment)** หมายถึง ความรู้สึกตระหนักของพนักงานที่คำนึงถึงบริษัท หากพนักงานลาออกจากองค์การ เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่กังวลต่อการลาออกจากงาน ความรู้สึกของพนักงานที่ทราบถึงตนเองมีความจำเป็นต่อองค์การ และความรู้สึกที่พนักงานที่อยากอยู่กับองค์การ

**6.2.3 ด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment)** หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบว่าควรอยู่ และสนับสนุนให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่างค์การมีบุญคุณต่อตนเอง ความรู้สึกของพนักงานที่คิดว่าความจงรักภักดีเป็นเรื่องสำคัญ และความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าไม่ควรลาออกจากบริษัท

**6.3 พนักงาน** หมายถึง พนักงานของบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อทราบถึงระดับบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ

7.2 เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การทั้ง 6 ด้าน กับความผูกพันต่อองค์การ

7.3 เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์การ



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กร กับความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัท เม็กเทค แมนูแฟคเจอร์ส คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด” ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมเนื้อหา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) หรือในบางแห่งเรียกว่า “บุคลิกภาพขององค์กร” (Organizational Personality) นี้หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นมาเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลในองค์กรเกิดการรับรู้ในสภาพรวมเหล่านั้นทั้งทางตรงและทางอ้อม และการรับรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อมเหล่านี้จะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานออกมา (นิภา แก้วศรีงาม, 2532)

##### 1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์กร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรไว้มากมาย ผู้ศึกษาจึงรวบรวมนิยาม ของบรรยากาศองค์กรที่น่าสนใจดังนี้

Litwin & Stringer (1968: 21) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่า องค์กรประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งบุคคลในองค์กรรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและปฏิบัติงานในองค์กร

Owens (1970: 167) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่า เป็นการแสดงความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่ทำงานร่วมกันในแต่ละระดับออกมา

Gilmer & Von (1971: 28) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า ลักษณะต่างๆ ที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากอีกองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การนั้นรวมทั้งกระบวนการต่างๆ ในองค์การนั้นด้วย

Brown & Moberg (1980: 667) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า กลุ่มของลักษณะต่างๆ ภายในองค์การ คือ กลุ่มลักษณะต่างๆ ภายในองค์การที่สมาชิกรับรู้ โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย บรรยากาศถึงสภาพขององค์การ เป็นเครื่องชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง เป็นลักษณะที่คงทน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของคนในองค์การ

รติกรณ์ จงวิศาล (2554: 11) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า เป็นการรับรู้ และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และลักษณะเฉพาะขององค์การเป็นสิ่งที่มามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

จากข้อมูลข้างต้นทำให้ผู้ศึกษาสรุปบรรยากาศการทำงานได้ว่า การรับรู้ ความรู้สึก หรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะขององค์การในแง่ต่างๆ ในสภาพแวดล้อมขององค์การ จะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

## 1.2 ความสำคัญของบรรยากาศการทำงาน

บรรยากาศขององค์การนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากพนักงานในองค์การที่ทำงานอยู่ภายใต้เงื่อนไขต่างๆ เช่น ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา โครงสร้างและลักษณะงาน กฎระเบียบขององค์การ เป็นต้น จะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึก และทัศนคติที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานดังที่นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาไว้ดังนี้

Brown and Moberg (1980) อ้างถึงใน จเร นาคจู (2544) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในองค์การมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การ เพราะจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของบุคคลากรภายในองค์การต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การที่จะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติต่อองค์การ และความพอใจในองค์การ ส่งผลให้บุคคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

สมยศ นาวิการ (2536: 298) ได้กล่าวไว้ว่า 1) บรรยากาศองค์การที่ดีทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน โดยบรรยากาศขององค์การนั้นมีความสำคัญต่อบุคลากร ซึ่งจากการศึกษาของนิเวศล์พบว่า บรรยากาศแบบปิดนั้นส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของกลุ่มสมาชิกลดกว่าบรรยากาศแบบเปิด 2) บรรยากาศองค์การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทำให้เพิ่มประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจากที่ดูบริน กล่าวไว้ว่า ปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศขององค์การนั้นคือ ความเป็นผู้นำ ทัศนคติของผู้นำ และวิธีการบริหารงาน 3) บรรยากาศ

องค์การที่มีการกระจายอำนาจส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิผลของการทำงาน จากการศึกษาของ ลิทวิน กล่าวคือ การใช้อำนาจของส่วนกลางจะส่งผลให้มีการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ส่งผลต่อปฏิบัติงานที่ไม่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำให้ประสิทธิผลการทำงานต่อ

จากความสำคัญของบรรยากาศองค์การดังที่นักวิจัยได้กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของบรรยากาศองค์การนั้นส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของสมาชิกภายในองค์การ โดยมีปัจจัยที่กำหนดบรรยากาศองค์การนั้นเกิดจากโครงสร้างองค์การ การกระจายอำนาจ และภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

### 1.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

การศึกษาเรื่องบรรยากาศการทำงานได้มีการวิจัยและศึกษาอย่างจริงจังในช่วงของกลางศตวรรษที่ 19 จนถึงปัจจุบัน เนื่องจากการพิจารณาองค์การประกอบด้วยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีจะเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยกระตุ้น และจูงใจให้พนักงานมีแรงกระตุ้นให้สร้างสรรค์ประโยชน์แก่องค์การ การศึกษาในเรื่องนี้ดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญแนวคิดเดิม อย่างเช่นแนวคิดของนักวิชาการอย่าง Litwin and Stringer ก็ไม่ได้ถูกลบล้างไป แต่จะเป็นในลักษณะการศึกษาต่อยอด หรือการทำความเข้าใจเพิ่มเติมในสิ่งที่นักวิชาการอื่นๆ ได้ศึกษาไว้ก่อนหน้านี้ของ Litwin และ Stringer ได้จัดแบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การออกเป็น 9 ด้าน ดังนี้

- 1) โครงสร้าง (Structure) เป็นด้านที่กล่าวถึงการที่พนักงานทราบถึงข้อจำกัดขององค์การ และกฎระเบียบต่างๆ
- 2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นด้านที่กล่าวถึงพนักงานที่รู้สึกถึงความสำเร็จในการตัดสินใจของตนเอง
- 3) รางวัล (Reward) เป็นด้านที่พนักงานรับรู้ถึงรางวัลที่ตนเองได้รับ จากความสำเร็จที่ตนเองได้สร้างขึ้น
- 4) ความเสี่ยง (Risk) เป็นด้านที่กล่าวถึงความเสี่ยงหรือความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับงาน
- 5) ความอบอุ่น (Warmth) เป็นด้านที่ตั้งอยู่บนความรู้สึกเป็นมิตรของกลุ่มหรือองค์การ
- 6) การสนับสนุน (Support) เป็นด้านที่คิดว่าพนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน
- 7) มาตรฐาน (Standard) เป็นด้านที่กล่าวถึงการอยู่บนเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ และการเป็นมาตรฐาน

8) ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นด้านที่วัดความเข้าใจในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลหรือกลุ่มที่แตกต่างกัน ที่อาจจะต้องมีการแข่งขันกัน หรือมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ความขัดแย้งจึงถือเป็นเรื่องปกติ

9) เอกลักษณ์ (Identity) เป็นด้านที่วัดขนาดขอบเขตที่พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในกลุ่ม และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

Koys and DeCotiis (1991) มีการแบ่งด้านของบรรยากาศออกเป็น 8 ด้านด้วยกัน และมีความคล้ายคลึงกับแนวคิดของ Litwin และ Stringer ดังนี้

1) อิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) เป็นการรับรู้ถึงความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเองในการจัดลำดับความสำคัญของงาน ตั้งเป้าหมายการทำงาน และเรียงลำดับขั้นตอนการทำงาน

2) การแบ่งปัน ร่วมมือกัน (Cohesion) เป็นการรับรู้ถึงการอยู่ร่วมกันอย่างแบ่งปันกันในทีมงานนั้น และรวมทั้งสมาชิกในทีมที่มีความเต็มใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3) ความไว้วางใจ (Trust) การรับรู้ในการอิสระที่จะสื่อสารกันอย่างเปิดเผยในระหว่างสมาชิกด้วยกันเอง จนถึงระดับผู้บริหาร ซึ่งสามารถพูดคุยได้ถึงหัวข้อที่เป็นเรื่องส่วนบุคคล

4) ความกดดัน (Pressure) การรับรู้ในเรื่องความกดดันในที่ต้องทำงานให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และงานออกมาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

5) การสนับสนุน (Support) การได้รับความสนับสนุนของหัวหน้างานที่จะส่งเสริมให้ลูกน้องเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้น โดยที่ให้ข้อคิดและแนวทางแทนการว่ากล่าวตักเตือน

6) การชื่นชม (Recognition) การรับรู้ถึงความทุ่มเทของพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ โดยที่ได้รับการชื่นชมจากหัวหน้างาน และองค์การ

7) ความยุติธรรม (Fairness) การรับรู้ว่าการปฏิบัติขององค์การต่อพนักงานมีความเท่าเทียมกัน และเป็นมาตรฐาน

8) นวัตกรรม (Innovation) การรับรู้ว่าการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งแนวคิดที่สร้างสรรค์ใหม่ๆ ทั้งกล้าที่จะยอมรับความเสี่ยงที่จะทำงานที่ท้าทายมากขึ้น

Steve Kelner (1998) ได้ดัดแปลงด้านบรรยากาศองค์การของ Hay/McBer เพื่อใช้วัดบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1) ความยืดหยุ่น (Flexibility and Conformity) เป็นการวัดระดับการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับกฎระเบียบ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และอิสระในการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน

2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการวัดความสามารถของพนักงานที่สามารถทำงานโดยที่ทราบถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง โดยไม่ต้องได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างาน

3) มาตรฐาน (Standard) เป็นการวัดความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร มีการกำหนดเป้าหมาย และมาตรฐานการทำงานขององค์กรอย่างชัดเจน

4) การให้รางวัล (Reward) เป็นการรับรู้ของพนักงานว่าได้รับการดูแล มีการยอมรับผลการทำงาน และได้รับผลสะท้อนกลับในรูปแบบสิ่งตอบแทน ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าตัวเงิน

5) ความชัดเจน (Clarity) เป็นสิ่งที่พนักงานคาดหวังที่จะรับรู้ว่าตนเองจะต้องมีบทบาทในการทำงานในองค์กรอย่างไรและต้องชัดเจน

6) การทำงานเป็นทีม (Team Commitment/ Team spirit) เป็นการวัดระดับความรู้สึกของพนักงานที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเกิดความร่วมมือร่วมใจในทีมงาน muj มีเป้าหมายร่วมกัน

Burton and Obel (1998) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร และได้กำหนดด้านของบรรยากาศได้ 7 ด้าน ดังนี้

1) ความไว้วางใจ (Trust) เป็นการวัดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ของบรรยากาศในองค์กร

2) ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดความขัดแย้งของพนักงานในองค์กร

3) กำลังใจ (Morale) เป็นการวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

4) การให้รางวัลที่เท่าเทียมกัน (Reward Equitability) เป็นการวัดความรู้สึกของการได้รับสิ่งตอบแทนที่เท่าเทียมกันในองค์กร และคุ้มค่ากับแรงที่ได้ทุ่มเทไปในการปฏิบัติงาน

5) ต่อด้านการเปลี่ยนแปลง (Resistance to change) เป็นการวัดระดับความยุ่งยากหากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กร

6) ความเชื่อมั่นในผู้นำ (Leader Credibility) เป็นการวัดระดับความเชื่อมั่นของพนักงานที่มีต่อ ผู้นำในองค์กร

7) ความรับผิดชอบ (Scapegoat) เป็นการวัดระดับพนักงานในส่วนของความพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้ทำออกมา

Michael C.G. Davidson (2003) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การของธุรกิจโรงแรม และได้พัฒนาด้านขององค์การ โดยแบ่งด้านออกมาเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1) ผู้นำและการส่งเสริม (Leadership, facilitation and support) เป็นการวัดการรับรู้ของพนักงาน ในเรื่องของการสนับสนุนของหัวหน้างานที่มีให้กับพนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ความก้าวหน้าในอาชีพ และภาพลักษณ์ขององค์การ (Professional & Organizational Esprit) เป็นการวัดการรับรู้ของพนักงาน ในเรื่องของการเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3) ความขัดแย้ง (Conflict and Ambiguity) การรับรู้ของพนักงานที่รู้สึกกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการทำงาน

4) ความกดดัน และกฎระเบียบ (Regulation, organization and pressure) เป็นการรับรู้ของพนักงานถึงระดับของความกดดันในการทำงาน และกฎระเบียบ

5) ความหลากหลายของงาน ความท้าทาย และอิสระในการทำงาน (Job Variety, challenge and autonomy) เป็นการวัดความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับความหลากหลายของหน้าที่รับผิดชอบ ความท้าทายในการทำงาน และความมีอิสระในการทำงาน

6) ความร่วมมือร่วมใจ (Work group cooperation, friendliness, and warmth) เป็นการวัดระดับบรรยากาศการทำงานเป็นทีมของสมาชิกในหน่วยงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน

7) มาตรฐานการทำงาน (Job Standard) มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งพนักงานรับทราบบทบาทและเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน

Hay Acquisition Company I, Inc. (2002) บริษัทที่ปรึกษาองค์การชั้นนำของโลก ได้นำแนวความคิดด้านบรรยากาศองค์การ ของ Litwin และ Stringer ที่ศึกษากันไว้ในปี 1968 มาปรับปรุงและทำเป็นเครื่องมือในการประเมินบรรยากาศองค์การ โดยบริษัท Hay ได้แบ่งด้านบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1) ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexibility) เนื่องจากในบางองค์กรนั้นมีความยืดหยุ่นในการทำงานมากจนเกินไป เช่น มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การบ่อยครั้ง หรือไม่มีโครงสร้างองค์การแบบเป็นทางการ โดยผู้บริหารนั้นมีความเชื่อที่ว่าธุรกิจขององค์การจำเป็นต้องมีความพร้อมและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา อย่างไรก็ตาม ปัจจัยนี้ส่งผลกระทบต่อพนักงานโดยตรง เนื่องจากพนักงานอาจไม่มีความชัดเจนในหน้าที่การทำงานและนโยบายของผู้บริหาร และการบริหารงานขององค์การ

2) ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility) เป็นด้านที่มีอยู่ในทุกองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การที่มีประวัติศาสตร์และก่อตั้งมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานแล้ว ความรับผิดชอบ มักจะมีความไม่ชัดเจนตามความรับผิดชอบประจำตำแหน่งงาน เนื่องจาก การมอบหมายความ รับผิดชอบในการทำงาน จะเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงพนักงานคนนั้นๆ เป็นหลัก แทนที่จะคำนึงถึงความรับผิดชอบที่เหมาะสมตามตำแหน่งงาน ซึ่งนับว่าส่งผลกระทบต่อ ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานของตำแหน่งงานอื่น

3) มาตรฐานในการทำงาน (Standards) เป็นด้านที่ส่งผลกระทบต่อการวัด ประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ และของพนักงานอย่างชัดเจน กล่าวคือ ในหลายๆ องค์การ เราจะสังเกตเห็นได้ว่า การกำหนดมาตรฐานในการทำงานหรือแนวทางในการวัดผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความชัดเจนเท่าที่ควร จะส่งผลกระทบต่อการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในองค์การที่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามความรู้สึกของผู้บังคับบัญชา มากกว่าการกำหนดมาตรฐานในการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งส่งผลกระทบทำให้พนักงาน ที่มีศักยภาพ ขาดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4) การให้รางวัลผลตอบแทน (Rewards) เป็นด้านที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยตรง เนื่องจากระบบการให้รางวัล ผลตอบแทนทั้ง ทางตรงและทางอ้อมนั้น เป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงาน ดังนั้นการให้รางวัลผลตอบแทน ต้องเป็นไปอย่างมีระบบ มาตรฐาน โปร่งใส และ ยุติธรรม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรับผิดชอบ และความสามารถของพนักงาน

5) ความชัดเจนในการทำงาน (Clarity) ความชัดเจนในทิศทาง การดำเนินงานของ องค์การและความชัดเจนในความคาดหวังในหน้าที่การทำงาน ที่องค์การมีต่อตำแหน่งงานนั้นๆ ศักยภาพของพนักงานบางคนไม่สามารถดึงออกมาได้เนื่องจาก องค์การไม่ได้มีการกำหนดความ คาดหวังที่มีต่อตำแหน่งงานและพนักงาน ไว้อย่างชัดเจนเท่าที่ควร ดังนั้นในปัจจุบันจะเห็นได้ว่า องค์การหลายๆ องค์การมีความตั้งใจในการสร้างความชัดเจนให้เกิดขึ้นในการดำเนินธุรกิจของ องค์การนั้นๆ

6) การทำงานร่วมกัน (Team Commitment) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยพื้นฐานที่ ได้รับ การตระหนักถึงความสำคัญเสมอมา เนื่องจากมีผลกระทบต่อหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนเอง ให้ดีที่สุดในแต่เพียงอย่างเดียวแล้ว โดยขาดการคำนึงถึงความรับผิดชอบร่วมกันขององค์การกับหน้าที่ ของตนเองแล้วนั้น ผลการปฏิบัติงานขององค์การอาจจะไม่ได้มีประสิทธิภาพตามที่คาดหวังไว้ ดังที่ เห็นตัวอย่างจากองค์การหลายๆ องค์การพยายามที่จะสร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม มาเป็นเวลานานแล้ว เป็นต้น

Organizational Vital signs หรือ OVS (2004) และได้แบ่งด้านบรรยากาศออกเป็นทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ความรับผิดชอบ (Accountability) เป็นด้านที่พนักงานทำตามที่ได้ให้สัญญาเอาไว้ และองค์กรจะกระตุ้นอย่างไรให้พนักงานมีความรับผิดชอบตามที่องค์กรคาดหวัง
- 2) การให้ความร่วมมือ (Collaboration) พนักงานในองค์กรมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลอย่างไร พนักงานมีการทำงานเป็นทีมและช่วยกันแก้ไขปัญหาอย่างไร
- 3) ความเป็นผู้นำ (Leadership) พนักงานมีความผูกพันกับผู้บริหารในระดับใด พวกเขารู้สึกอย่างไรกับหัวหน้า ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นอย่างไร
- 4) พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับพันธกิจของบริษัท (Alignment) เป็นด้านที่พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่
- 5) การปรับเปลี่ยน (Adaptability) พนักงานมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและพนักงานพยายามที่หาทางปรับเปลี่ยนเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นหรือไม่
- 6) ความไว้วางใจ (Trust) ความไว้วางใจในการทำงานถือเป็นอีกหนึ่งด้านที่สำคัญและมีผลกระทบต่อทุกๆ ด้านของบรรยากาศ

แนวคิดบรรยากาศองค์กรตามทฤษฎีบรรยากาศองค์กรของ Steer (1979) อ้างถึงใน ชิตกร (2550) โดยแบ่งบรรยากาศองค์กรไว้เป็น 8 ด้าน คือ

- 1) ด้านโครงสร้างองค์กร วัดขนาดของการกำหนดโครงสร้างที่นำไปใช้กับงาน ซึ่งเป็นข้อจำกัดที่กำหนดขึ้นมาโดยผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน
- 2) ด้านความรับผิดชอบ วัดความเข้าใจการรับรู้ทางด้านการทำทนายของงาน และความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน
- 3) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน วัดความสำคัญทางด้านการส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษซึ่งความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ในองค์กรจะช่วยลดความกังวลในเรื่องเกี่ยวกับงานได้และจะทำให้เกิดความผูกพันในที่สุด
- 4) ด้านรางวัลและผลตอบแทน วัดการรับรู้ทางด้านการให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษภายในสถานการณ์การทำงาน ซึ่งได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า ในสภาพบรรยากาศที่ให้ความสำคัญของการจัดการรางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษ ย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านความสำเร็จและความผูกพันได้ และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวได้



5) ด้านความขัดแย้ง วัดการรับรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าองค์กรสามารถยอมรับความขัดแย้ง หรือความแตกต่างในความคิดเห็น ตัวอย่างเช่น ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็นำเอามาตกลงแก้ไขกัน

6) ด้านมาตรฐานและการปฏิบัติงาน วัดการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรว่าได้มีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติ

7) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน วัดการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความเป็นมิตร ความอบอุ่น และการสนับสนุนซึ่งกันและกันของพนักงาน รวมทั้งความภาคภูมิใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร

8) ด้านความเสี่ยง วัดการรับรู้เกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารทางด้านการยอมรับความเสี่ยงภัย รวมทั้งการทำทนายในงานและองค์กร โดยเน้นที่จะพิจารณาทางเลือกที่เสี่ยง เป็นการเสี่ยงที่จะช่วยให้ได้ทางเลือกที่ดีในการดำเนินงาน

Stringer (2002) อ้างถึงใน หยุนเฮา เฮ (2557) ซึ่ง สตรีงเจอร์ ได้ศึกษาเพิ่มเติมจากที่เขาได้ศึกษาร่วมกับ Litwin และเขียนหนังสือที่มีชื่อว่า Leadership and Organizational Climate (The cloud Chamber Effect) โดยอ้างถึงประสบการณ์การทำงานเป็นที่ปรึกษาให้กับหลายๆ องค์กร จนเขาคิดว่าจำเป็นต้องมีการจัดกลุ่มด้านบรรยากาศขององค์กรใหม่เป็น 6 ด้านดังนี้

1) โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ถึงโครงสร้างขององค์กรเข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบที่มีต่อการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน หากองค์กรมีโครงสร้างที่ดีจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่หากองค์กรไม่มีโครงสร้างที่ดีจะทำให้สับสนในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

2) มาตรฐานในการทำงาน (Standards) หมายถึง การวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน การตั้งมาตรฐานในการทำงานในระดับที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่ตลอดเวลา และหากตั้งมาตรฐานในการทำงานระดับต่ำ จะสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังในประสิทธิภาพการทำงานที่ต่ำองค์กรจึงควรมีการกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนและระบบในการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

3) ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบของพนักงานมีอิสระในการตัดสินใจ ไม่ต้องมีการตรวจสอบการทำงานหรือรอการตัดสินใจอีกครั้งจากหัวหน้างาน ทราบถึงภาระหน้าที่และปฏิบัติใส่ใจงานของตนเองให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

4) การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่จะเป็นที่ยอมรับและได้รับผลตอบแทนสำหรับการทำงานที่ดี เป็นอีกหนึ่งปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยการให้รางวัลหรือผลตอบแทนต้องเป็นไปอย่างมีระบบ มีความโปร่งใสและยุติธรรม

5) การสนับสนุน (Support) หมายถึง การไว้วางใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในกลุ่มงานบรรยากาศการทำงานที่มีระดับการสนับสนุนสูง จะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันช่วยเหลือกันในการทำงานทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงข้ามหากองค์กรมีบรรยากาศในการทำงานต่ำ พนักงานจะรู้สึกโดดเดี่ยวและเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

6) ความมุ่งมั่นต่อองค์กร (Commitment) หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจของพนักงานที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความรู้สึกรับผิดชอบในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร หากพนักงานมีความมุ่งมั่นต่อองค์กรในระดับสูง พนักงานจะมีความตั้งใจในการทำงานและจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความมุ่งมั่นต่อองค์กรในระดับต่ำ พนักงานจะเพิกเฉยในการทำงานและเพิกเฉยต่อเป้าหมายขององค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาเลือกใช้แนวคิดของ Stringer (2002) โดยมีอยู่ 6 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) การตั้งมาตรฐานในการทำงาน 3) ความรับผิดชอบในการทำงาน 4) การได้รับการยอมรับ 5) การสนับสนุน และ 6) ความมุ่งมั่นต่อองค์กร

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นประเด็นที่นักวิชาการสนใจอย่างมาก ซึ่งนักทฤษฎีองค์กรทั่วไปได้ยอมรับว่าประสิทธิภาพขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่เป็นผลจากหลายปัจจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมที่ได้สนับสนุนองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าไปศึกษาเพื่ออธิบายถึงปัจจัยและผลกระทบต่อองค์กรและนำไปสู่การวางแผน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรต่อไป โดยมีแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่สำคัญ มีดังต่อไปนี้

### 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างสรรค์ผลงาน หากองค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมส่งผลต่อการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

Sheldon (1971: 143) อ้างถึงใน สุธรรมพงษ์ พุ่มทอง (2548: 16) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกนึกคิดที่มีทิศทางบวกของสมาชิกมีต่อองค์กรของตน ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร และเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กร บรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์ขององค์กร

O'Reilly (1981: 597-616) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ถูกพันธกิจต่อองค์กร รวมถึงความรู้สึกที่ผูกพันต่องาน และความเชื่อค่านิยมขององค์กร โดยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1) ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่สมาชิกในองค์กรได้ยอมทำตาม แนวคิดและความต้องการขององค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้คาดหวังไว้ ซึ่งบุคคลนั้นยอม ต้องการเพื่อให้ได้สิ่งตอบแทนจากองค์กร เช่นค่าจ้าง เป็นต้น

2) การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งบุคคลนั้นจะสร้างความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3) การซึมซับค่านิยมในองค์กร (Internalization) คือ การที่สมาชิกได้นำเอา ค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเองเป็นต้น

Strees and Porter (1983: 444) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า จาก ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร คือ ธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการ ความปรารถนา ทักษะความรู้ มีความคาดหวังที่จะทำงาน ซึ่งหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความผูกพันต่อองค์กร

Eisenberger (1991: 52) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นเจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่รับรู้ และบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร กับความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ผลที่ตามมาคือ ความทุ่มเทให้กับองค์กร

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549: 261-262) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันสร้างให้เกิดแรงยึดเหนี่ยวและคุณค่าของบุคคลต่อองค์กร ซึ่งการได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรแล้ว จะส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
- 2) เป็นการสร้างแรงศรัทธา และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

3) เป็นการสร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีม คือ ทุกคนต่างให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร

4) เป็นการสร้างความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์กร

5) เป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6) เป็นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

7) เป็นการลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

ปรีชาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541: 13) อ้างถึงใน จงกล เหมือนโพธิ์ (2550: 11) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ซึ่งพนักงานได้ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท และยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์กรเพื่อความการพัฒนาและเป็นผลประโยชน์ต่อองค์กร

Gubman (1998) อ้างถึงใน ชัลวานา สะธานี (2550: 8) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า การทุ่มเทพลั้งกาย และพลังใจอย่างเต็มที่ ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งจะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์และมีคุณค่า เกินความคาดหมายของลูกค้า และองค์กร เป็นต้น

Smith et al. (1983: 653) อ้างถึงใน ธนาเศรษฐ์ วัฒนพงศ์สถิต (2553: 11) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า การที่สมาชิกทุ่มเททำงาน เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การดีขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นการกระทำที่นอกเหนือบทบาทของตนเองที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบโดยตรง ซึ่งเป็นสิ่งที่เขายินดีกระทำให้กับองค์กร โดยไม่ได้หวังสิ่งตอบแทนใดๆ

จากงานวิจัยข้างต้นสามารถสรุปความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลหรือพนักงานในองค์กร ที่แสดงพฤติกรรมในลักษณะที่ศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยม มีความพร้อมที่จะสร้างผลงานให้แก่องค์การ และปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะสามารถทำให้บุคคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพให้แก่องค์การ

## 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan, n.d. (1974) อ้างถึงใน นภาพิณ โหมาศวิน (2533: 16) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง เพราะความผูกพันต่อองค์กรจำเป็นต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร จุดหมายสำคัญในการบริหารงานทุกองค์กร คือ ให้องค์การคงอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดีสามารถดำเนินงานต่อไปได้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะ

- 1) เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร
- 2) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529: 97) อ้างถึงใน นันทนา ฟ่องแสง (2543: 8) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

- 1) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
- 2) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
- 3) โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน (Commitment) เราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

### 2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Steers, & Porter (1982) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

- 1) ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์กร และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร เป็นทัศนคติของ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของ สรุปได้ว่า ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะต้องเชื่อมั่นยอมรับและพร้อมที่จะเต็มใจปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกับ เป้าหมายขององค์กร

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วย ความเต็มใจเป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยพุงดำรงให้องค์การประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้าซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะที่เต็มใจ และทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร กล่าวโดยสรุปแล้ว ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรจะต้องเต็มใจที่จะอุทิศตน โดยทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่ต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะเป็นเพราะมีแรงจูงใจในด้านใด เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

Buchanan II (1974: 553) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นความรู้สึกที่เป็นมิตรหรือพวกเดียวกัน เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เพื่อให้ได้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบอยู่ 3 ลักษณะ ได้แก่

- 1) ความเป็นหนึ่งเดียวกัน (Identification) โดยเป็นความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 2) การมีส่วนร่วมกับองค์กร (Involvement) โดยเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่
- 3) การยอมรับในค่านิยม (Loyalty) วัฒนธรรม บรรทัดฐาน และวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยทั้งหมดนั้นจะแสดงออกมาในรูปแบบของความจงรักภักดีเสมือนว่าเป็นองค์กรของตนเอง

Salancik (1977: 12) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันขององค์กรนั้นสามารถเกิดขึ้นได้จาก 2 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นความผูกพันที่แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จที่องค์กรได้ตั้งไว้ เช่น ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น และความผูกพันด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์กร เป็นความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจของบุคคลต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกจงรักภักดีที่สอดคล้องกับค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร

Miner (1992) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่ามีองค์ประกอบ 2 ด้าน ดังนี้

1) ความผูกพันด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจศึกษามากกว่าความผูกพันด้านพฤติกรรม ซึ่งความผูกพันด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นกับความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและการมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งจะแสดงออกใน 3 ลักษณะคือ มีความเชื่อมั่นในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร และมีความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

2) ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral commitment) เป็นการแสดงออกในรูปของความสม่ำเสมอต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน

Meyer and Allen (1991) อ้างถึงใน หยุนเฮา เฮ (2557) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่ามีองค์ประกอบ 3 ด้านดังนี้

1) ด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทำให้เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2) ด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความรู้สึกตระหนักของพนักงานที่คำนึงถึงบริษัท หากพนักงานลาออกจากองค์กร

3) ด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบว่าควรอยู่ และสนับสนุนให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรด้วยการแสดงออกในรูปความจงรักภักดีต่อองค์กร

Steers and Porter (1983) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่ามีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนดไว้

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง พนักงานยอมอุทิศกำลังกายกำลังใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง พนักงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างแน่วแน่ไม่มีความต้องการจะลาออกจากองค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาเลือกใช้แนวคิดของ เมเยอร์ และอาเลนส์ (Meyer and Allen (1991) ซึ่งได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่ามีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความรู้สึก (Affective commitment)
- 2) ด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) และ
- 3) ด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment)

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หยุนเฮา เฮ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ประเภทธุรกิจประกอบรถยนต์นั่งหรือรถยนต์เพื่อการพาณิชย์ ตั้งแต่ 4 ล้อขึ้นไป ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล จำนวน 376 คน ใช้ตัวแปรในการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้าง ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ การจัดการความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง นอกจากนี้ใช้ตัวแปรในการวิเคราะห์ความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Bekele Sarbessa (2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในคอมเมอเชียลแบงก์ (Commercial Bank of Ethiopia) โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 200 คน ใช้ตัวแปรในการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กร ได้แก่ อิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) การแบ่งปันร่วมมือกัน (Cohesion) ความไว้วางใจ (Trust) การสนับสนุน (Support) การชื่นชม (Recognition) ความยุติธรรม (Fairness) นอกจากนี้ใช้ตัวแปรในการวิเคราะห์ความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) ซึ่งพบว่า ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นในทิศทางบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



สรญา มุกดา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครราชสีมา 2 โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 107 คน ใช้ตัวแปรในการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ ได้แก่ การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ (Influence on department) การสร้างขวัญและกำลังใจ (Motivation) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making practices) และการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Communication flow) นอกจากนี้ใช้ตัวแปรในการวิเคราะห์ความผูกพันขององค์การ ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายองค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และ ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งการวิจัยพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครราชสีมา 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นส่วนที่อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อัจฉรา เฉลยสุข (2556) ได้ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 398 คน ใช้ตัวแปรในการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้างความเป็นอิสระ รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร นอกจากนี้ใช้ตัวแปรในการวิเคราะห์ความผูกพันขององค์การ ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และความต้องการปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านความพึงพอใจของลูกค้าอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ตามสมมติฐานที่ 1 ยังพบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Fauziah Noordin (2010) ได้ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน ใช้ตัวแปรในการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ ได้แก่ การออกแบบองค์การ การสื่อสาร ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจ วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในงาน และแรงจูงใจ นอกจากนี้ใช้ตัวแปรในการวิเคราะห์ความผูกพันขององค์การ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก (Affective commitment) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) ซึ่งพบว่า ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การเป็นในทิศทางบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ณัฐชัย อุโหม่ (2552) ได้ศึกษาลักษณะงาน บรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพจำกัด(มหาชน) สาขาพลับพลาไชย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 447 คน ใช้ตัวแปรในการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กร ได้แก่ บรรยากาศการใช้อำนาจ บรรยากาศแบบสนิทสนม บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน และบรรยากาศที่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ใช้ตัวแปรในการวิเคราะห์ความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความตั้งใจทำงาน และความปรารถนาอยู่ในองค์กร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความแตกต่างกันทางด้านลักษณะส่วนบุคคล มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนโดยนำเสนอเรียงตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นพนักงานทั้งหมดของบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ส คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 5,800 คน (ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 16 พฤษภาคม 2559)

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจำนวนพนักงานทั้งหมดของบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ส คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด คือ 5,800 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 340 ตัวอย่าง และได้เพื่อแบบสอบถามไม่สมบูรณ์อีก รวมตัวอย่างทั้งหมด 350 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่

### 2.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนบุตร และภาวะครอบครัว

### 2.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามที่ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ รุ่งนภา เปล่งอารมณีวิ (2555) ตามแนวคิดของ Stringer (2002) ให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา โดยแบบสอบถามจะศึกษาและวัดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ 6 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

- 1) ด้านโครงสร้างองค์การ จำนวน 3 ข้อ
- 2) ด้านมาตรฐานการทำงาน จำนวน 3 ข้อ
- 3) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ
- 4) ด้านการได้รับการยอมรับ จำนวน 3 ข้อ
- 5) ด้านการสนับสนุน จำนวน 3 ข้อ
- 6) ด้านความมุ่งมั่นต่อองค์การ จำนวน 4 ข้อ

ซึ่งประกอบด้วยคำถามเชิงบวก จำนวน 16 ข้อ ได้แก่ 1, 2, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20 และคำถามเชิงลบ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ 3, 8, 10, 15

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน เป็นไปตามมาตรวัดแบบ 5 - point Likert scale แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ข้อคำถามในทางบวกซึ่งแสดงระดับความคิดเห็น ให้นำน้ำหนักคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนน 5
เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนน 4
ทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนน 3
ไม่เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนน 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนน 1

ข้อคำถามในทางลบซึ่งแสดงระดับความคิดเห็น ให้นำน้ำหนักคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนน 1
เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนน 2
ทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนน 3
ไม่เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนน 4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนน 5

จากการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.80 นั้น สามารถนำมาจัดช่วงคะแนนเฉลี่ยและเกณฑ์ความหมายของค่าคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำมาก

### 2.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามที่ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ หยุนเฮา เฮ (2557) ตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1991) ให้ความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา โดยแบบสอบถามจะศึกษาและวัดองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ ดังนี้

1) ความผูกพันด้านความรู้สึกร จำนวน 8 ข้อ

2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง จำนวน 5 ข้อ

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 6 ข้อ

ซึ่งประกอบด้วยคำถามเชิงบวก จำนวน 18 ข้อ ได้แก่ 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20 และคำถามเชิงลบ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ 6, 11

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน เป็นไปตามมาตรวัดแบบ 5 - point Likert scale แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ข้อคำถามในทางบวกซึ่งแสดงระดับความคิดเห็น ใ้ให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนน 5
เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนน 4
ทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนน 3
ไม่เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนน 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนน 1

ข้อคำถามในทางลบซึ่งแสดงระดับความคิดเห็น ใ้ให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนน 1
เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนน 2
ทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนน 3
ไม่เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนน 4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนน 5

จากการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.80 นั้นสามารถนำมาจัดช่วงคะแนนเฉลี่ยและเกณฑ์ความหมายของค่าคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงมาก  
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง  
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง  
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ  
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำมาก

#### 2.4 ตอนที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

จากการศึกษาครั้งนี้จะทำการทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งทำการทดสอบดังต่อไปนี้

1) การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและประเด็นสำคัญต่างๆ รวมถึงภาษาที่ใช้ เพื่อให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ และชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2) การหาความน่าเชื่อถือ โดยการนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขตามหัวข้อที่ 1. ไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างนั้นคือ บริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ส คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 30 ตัวอย่าง และนำกลับมาวิเคราะห์หาความน่าเชื่อถือด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค (Cronbach) สำหรับแบบสอบถามปลายปิด ซึ่งการหาความน่าเชื่อถือโดยใช้สูตรดังต่อไปนี้

3) นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำมาทดสอบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค
บรรยากาศขององค์กร	0.912
ความผูกพันต่อองค์กร	0.870

จากตารางที่ 3.1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคของกลุ่มตัวอย่าง 30 ตัวอย่าง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค หรือค่าความเชื่อมั่น อยู่ที่ 0.912 และความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค หรือค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.870 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวางแผนที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยจะใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 เดือน ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ทำจดหมายขอความอนุเคราะห์ในการเก็บแบบสอบถามถึงบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟ็คเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อขอความร่วมมือในการให้ข้อมูล

ขั้นที่ 2 ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการกระจายแบบสอบถามด้วยตนเอง ไปยังหัวหน้างานแต่ละส่วน ให้แก่พนักงานเพื่อทำแบบสอบถามด้วยตนเอง

ขั้นที่ 3 ทำการประเมินจำนวนแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ หากไม่ได้ตามจำนวนของตัวอย่างที่คำนวณไว้ ผู้ศึกษาจะทำการติดตามแบบสอบถามทางโทรศัพท์ และเข้าไปรับแบบสอบถามเพิ่มเติม ทุก 1 หรือ 2 สัปดาห์ เพื่อให้ได้ตามจำนวนของตัวอย่างที่คำนวณไว้

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติผู้ศึกษาได้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

### 4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ผู้ศึกษาใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายระดับความคิดเห็นของพนักงาน โดยมีการแบ่งอันดับความถี่ เป็นตัวแบ่งระดับความคิดเห็นของพนักงาน

4.1.1 ความถี่ร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.2 ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ในส่วนของข้อมูลการวัดระดับบรรยากาศในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

### 4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ผู้ศึกษาใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงอ้างอิงทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) Coefficient: r) ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ (r) ดังนี้

$\pm 0.81$  ถึง  $\pm 1.00$  หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

$\pm 0.61$  ถึง  $\pm 0.80$  หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

$\pm 0.41$  ถึง  $\pm 0.60$  หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

$\pm 0.21$  ถึง  $\pm 0.40$  หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

$\pm 0.10$  ถึง  $\pm 0.20$  หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำเสนอในรูปแบบตารางเพื่อประกอบการอธิบายตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของกลุ่มตัวอย่าง
3. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่าง
4. ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่าง

#### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประเภทการจ้างงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(N= 350)			
ปัจจัยส่วนบุคคล	ตัวแปร	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	146	41.71
	หญิง	204	58.29
อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.00
	20 - 30 ปี	144	41.14
	31 - 40 ปี	206	58.86
	40 ปี ขึ้นไป	0	0.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(N= 350)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ตัวแปร	จำนวนคน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	168	48.00
	ปริญญาตรี	146	41.71
	มากกว่าปริญญาตรี	36	10.29
สถานภาพสมรส	โสด	227	64.86
	สมรส	123	35.14
	หย่าร้าง	0	0.00
	ม่าย	0	0.00
ประเภทการจ้างงาน	พนักงานรายวัน	76	21.71
	พนักงานรายเดือน	274	78.29
อายุงาน	1 - 3 ปี	142	40.57
	4 - 6 ปี	46	13.14
	7 - 9 ปี	54	15.43
	10 ปีขึ้นไป	108	30.86
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท	0	0.00
	10,001 - 20,000 บาท	194	55.43
	20,001 - 30,000 บาท	132	37.71
	มากกว่า 30,000 ขึ้นไป	24	6.86

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ส คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 350 คน มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 41.71 และเป็นเพศหญิง จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 58.29

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 58.86 รองลงมามีอายุอยู่ในช่วง 20 - 30 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 41.14

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมาระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 41.71 และลำดับสุดท้าย ระดับศึกษามากกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.29

สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 64.86 และรองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 35.14

ประเภทการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายเดือน จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 78.29 และเป็นพนักงานรายวัน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 21.71

อายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 – 3 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 40.57 ลำดับที่สอง มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.86 ลำดับที่สาม มีอายุงาน 7 – 9 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 15.43 และลำดับสุดท้ายมีอายุงาน 4 – 6 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.14

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 55.43 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 37.71 และลำดับสุดท้ายมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.86

## 2. ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความมุ่งมั่นต่อองค์การ ตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านโครงสร้างองค์การ</b>			
1) องค์การได้กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานไว้ อย่างชัดเจนและเป็นระบบ	3.25	0.825	ปานกลาง
2) องค์การได้ให้อำนาจแก่ตัวแทนในการตัดสินใจ ไว้อย่างชัดเจน	3.12	0.672	ปานกลาง
*3) บางครั้งความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจาก การวางแผนขององค์การ	2.13	0.773	ต่ำ
รวมด้านโครงสร้างองค์การ	2.83	0.757	ปานกลาง
<b>ด้านมาตรฐานการทำงาน</b>			
4) ท่านคิดว่าองค์การมีการกำหนดมาตรฐาน ในการทำงานอยู่ในระดับสูง	3.20	0.638	ปานกลาง
5) ท่านพอใจกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีของท่าน	3.03	0.689	ปานกลาง
6) ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถทำงานของท่าน ให้ดีขึ้นได้กว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.93	0.525	สูง
รวมด้านมาตรฐานการทำงาน	3.25	0.652	ปานกลาง

หมายเหตุ: \* หมายถึง ข้อคำถามเชิงลบ / ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

บรรยากาศองค์กร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน</b>			
7) การทำงานในองค์กรของท่าน จะมีการตรวจสอบอยู่เสมอ	3.47	0.817	สูง
*8) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นพนักงานจะต้อง แก้ปัญหาด้วยตนเอง	2.95	0.896	ปานกลาง
9) องค์กรจะไม่ส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่ พนักงานที่ยึดติดแต่แนวความคิดของตนเอง	3.41	0.791	สูง
*10) ผู้บริหารไม่พอใจที่จะให้คำปรึกษา แก่ท่านในทุกเรื่อง	2.96	0.854	ปานกลาง
รวมด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	3.20	0.840	ปานกลาง
<b>ด้านการได้รับการยอมรับ</b>			
11) ท่านมักได้รับรางวัลและคำชื่นชมมากกว่า ถูกตำหนิและวิจารณ์	3.07	0.580	ปานกลาง
12) ท่านจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อท่านมีผลการทำงานที่ดี	3.04	0.871	ปานกลาง
13) องค์กรมีการส่งเสริมความก้าวหน้า แก่พนักงานอย่างมีระบบและยุติธรรม	2.92	0.897	ปานกลาง
รวมด้านการได้รับการยอมรับ	3.20	0.840	ปานกลาง

หมายเหตุ: \* หมายถึง ข้อคำถามเชิงลบ / ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

บรรยากาศองค์กร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านการสนับสนุน</b>			
14) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานของท่าน	3.72	0.810	สูง
*15) ท่านจะไม่ได้รับความเห็นใจจากองค์กร เมื่อท่านทำงานผิดพลาด	3.03	0.919	ปานกลาง
16) ท่านได้รับการช่วยเหลือในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	3.67	0.756	สูง
รวมด้านการสนับสนุน	3.29	0.836	ปานกลาง
<b>ด้านความมุ่งมั่นต่อองค์กร</b>			
17) บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันอย่างสูงต่อการ ปฏิบัติตามเป้าหมายของหน่วยงาน	3.22	0.733	ปานกลาง
18) บุคลากรใส่ใจว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นกับหน่วยงาน	3.19	0.780	ปานกลาง
19) บุคลากรรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่เป็นสมาชิกของ หน่วยงานนี้	3.31	0.708	ปานกลาง
20) บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน	3.26	0.806	ปานกลาง
รวมด้านความมุ่งมั่นต่อองค์กร	3.24	0.757	ปานกลาง
<b>รวมบรรยากาศองค์กรทั้งหมด</b>	<b>3.17</b>	<b>0.780</b>	<b>ปานกลาง</b>

หมายเหตุ: \* หมายถึง ข้อคำถามเชิงลบ / ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.2 แสดงระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟ็คเจอริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน พบว่า บรรยากาศการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการสนับสนุน ( $\bar{X} = 3.29$ ) รองลงมา ด้านมาตรฐานการทำงาน ( $\bar{X} = 3.25$ ) ด้านความรู้สึกผูกพัน ( $\bar{X} = 3.24$ ) ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.20$ ) และต่ำที่สุดด้าน โครงสร้างองค์การ ( $\bar{X} = 2.83$ )

### 3. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน ตามตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านความรู้สึก</b>			
1) ท่านยินดีที่จะทำงานในองค์การแห่งนี้	2.70	1.105	ปานกลาง
จนเกษียณอายุ			
2) ท่านมีความสุขที่ได้กล่าวถึงองค์การ	3.34	0.777	ปานกลาง
ของท่านให้กับบุคคลภายนอกองค์การฟัง			
3) ท่านคิดว่าปัญหาขององค์การเปรียบเสมือน	3.14	0.732	ปานกลาง
เป็นปัญหาของตัวเอง			
4) ท่านคิดว่าสมาชิกภายในองค์การเปรียบเสมือน	3.35	0.757	ปานกลาง
กับสมาชิกในครอบครัว			
5) ท่านรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.37	0.736	ปานกลาง
รวมด้านความรู้สึก	3.18	0.821	ปานกลาง

หมายเหตุ: \* หมายถึง ข้อคำถามเชิงลบ / ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านความต่อเนื่อง</b>			
*6) ท่านไม่เกรงกลัวผลที่อาจจะเกิดขึ้น เมื่อท่านลาออกจากงาน	2.58	0.824	ต่ำ
7) เป็นเรื่องยากที่จะออกจากองค์กรในตอนนี้ ถึงแม้ว่าท่านจะต้องการก็ตาม	3.42	0.929	สูง
8) หากท่านออกจากองค์กรในตอนนี้ จะทำให้ เกิดปัญหาในชีวิตของท่านเป็นอย่างมาก	3.33	0.971	ปานกลาง
9) ท่านมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องทำงาน ในองค์กรแห่งนี้ในตอนนี้	3.45	0.813	สูง
10) ถ้าลาออกจากองค์กรนี้ โอกาสที่จะได้ งานใหม่มีอยู่น้อยมาก	3.08	1.019	ปานกลาง
รวมด้านความต่อเนื่อง	3.17	0.911	ปานกลาง
<b>ด้านบรรทัดฐาน</b>			
*11) ท่านคิดว่าในปัจจุบันองค์กรมีอัตรา การลาออกที่สูงขึ้น	2.11	0.846	ต่ำ
12) ท่านรู้สึกผิดหากท่านลาออกจากองค์กร ในตอนนี้	2.68	1.079	ปานกลาง
13) ท่านคิดว่าความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก	3.32	0.857	ปานกลาง
14) ถึงแม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนอที่ดีจากองค์กร อื่น ท่านก็ไม่ประสงค์ที่จะลาออกจากองค์กร	2.77	1.026	ปานกลาง
15) ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีบุญคุณต่อท่าน	3.15	0.992	ปานกลาง
รวมด้านบรรทัดฐาน	2.81	0.960	ปานกลาง
<b>รวมความผูกพันต่อองค์กร</b>	<b>3.05</b>	<b>0.898</b>	<b>ปานกลาง</b>

หมายเหตุ: \* หมายถึง ข้อคำถามเชิงลบ / ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง  
เห็นด้วยมาก ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย ระดับ 1  
หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด



จากตารางที่ 4.3 แสดงระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทบริษัท เม็กเท็ค แมนูเฟ็คเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกรัก ( $\bar{X} = 3.18$ ) รองลงมา คือ ด้านความต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.05$ ) และน้อยที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{X} = 2.81$ )

#### 4. ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันขององค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์การหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กร ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการสนับสนุน ด้านความมุ่งมั่นต่อองค์กร และความผูกพันขององค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน ตามตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

บรรยากาศองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร			รวม ความผูกพัน ต่อองค์กร
	ด้าน ความรู้สึกรัก	ด้าน ความต่อเนื่อง	ด้าน บรรทัดฐาน	
ด้านโครงสร้างองค์กร	0.530**	0.201**	0.542**	0.523**
ด้านมาตรฐานการทำงาน	0.345**	0.456**	0.330**	0.471**
ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	0.273**	0.248**	0.421**	0.391**
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.624**	0.277**	0.603**	0.619**
ด้านการสนับสนุน	0.497**	0.196**	0.439**	0.465**
ด้านความมุ่งมั่นต่อองค์กร	0.658**	0.275**	0.529**	0.601**
รวมบรรยากาศองค์กร	0.793**	0.743**	0.876**	0.773**

หมายเหตุ: \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บรรยากาศองค์การในด้าน โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ( $r = 0.530$ ) ด้านความต่อเนื่อง ( $r = 0.201$ ) ด้านบรรทัดฐาน ( $r = 0.542$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

บรรยากาศองค์การในด้านมาตรฐานการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ( $r = 0.345$ ) ด้านความต่อเนื่อง ( $r = 0.456$ ) ด้านบรรทัดฐาน ( $r = 0.330$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

บรรยากาศองค์การในด้านความรับผิดชอบในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ( $r = 0.237$ ) ด้านความต่อเนื่อง ( $r = 0.248$ ) ด้านบรรทัดฐาน ( $r = 0.421$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

บรรยากาศองค์การในด้าน การได้รับความยอมรับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ( $r = 0.624$ ) ด้านความต่อเนื่อง ( $r = 0.277$ ) ด้านบรรทัดฐาน ( $r = 0.603$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

บรรยากาศองค์การในด้าน การสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ( $r = 0.497$ ) ด้านความต่อเนื่อง ( $r = 0.196$ ) ด้านบรรทัดฐาน ( $r = 0.439$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

บรรยากาศองค์การในด้าน ความรู้สึกผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ( $r = 0.658$ ) ด้านความต่อเนื่อง ( $r = 0.275$ ) และด้านบรรทัดฐาน ( $r = 0.529$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01



## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟ็คเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟ็คเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด และ 2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟ็คเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้ศึกษาขอสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 1. สรุปการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1 เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟ็คเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟ็คเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

##### 1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานทั้งหมดของบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟ็คเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 5,800 คน (ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 16 พฤษภาคม 2559)

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจำนวนพนักงานทั้งหมดของบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟ็คเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด คือ 5,800 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 340 ตัวอย่าง และได้เพื่อแบบสอบถามไม่สมบูรณ์อีก รวมตัวอย่างทั้งหมด 350 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

1) ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนบุตร และภาระครอบครัว

2) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร 6 ด้าน

3) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน

4) ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี)

1.2.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

### 1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ส คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 58.29 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 58.86 ระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 48 มีสถานภาพสมรสโสด จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 64.86 ประเภทการจ้างงาน เป็นพนักงานรายเดือน จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 78.29 ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 – 3 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 40.57 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 55.43

1.3.2 ระดับบรรยากาศองค์กร พบว่า ปัจจัยโดยรวมของบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ย 3.17 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

1) ด้านโครงสร้างองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.83$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่องค์กรได้กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานไว้อย่างชัดเจน และเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.25$ ) และปัจจัยที่บางครั้งความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากการวางแผนขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.13$ )

2) ด้านมาตรฐานการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่เชื่อมั่นว่าท่านสามารถทำงานของท่านให้ดีขึ้นได้กว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.93$ ) และปัจจัยที่พอใจกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.03$ )

3) ด้านการได้รับการยอมรับ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่มักได้รับรางวัลและคำชื่นชมมากกว่าถูกตำหนิและวิจารณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.07$ ) และปัจจัยที่องค์กรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงานอย่างมีระบบและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.92$ )

4) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่การทำงานในองค์กรของท่านจะมีการตรวจสอบอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.47$ ) และปัจจัยที่เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะต้องแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.95$ )

5) ด้านการสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.72$ ) และปัจจัยที่จะไม่ได้รับความเห็นใจจากองค์กรเมื่อท่านทำงานผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.03$ )

6) ด้านความรู้สึกผูกพัน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่บุคลากรรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่เป็นสมาชิกของหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.26$ ) และปัจจัยที่บุคลากรใส่ใจว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นกับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.19$ )

**1.3.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร** พบว่า ปัจจัยโดยรวมของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ย 3.05 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

1) ด้านความรู้สึก ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.18$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่รู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.37$ ) และปัจจัยที่ยินดีที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.70$ )

2) ด้านความต่อเนื่อง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่เป็นเรื่องยากที่จะออกจากองค์กรในตอนนี้ ถึงแม้ว่าท่านจะต้องการก็ตาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.42$ ) และปัจจัยที่ท่านไม่เกรงกลัวผลที่อาจจะเกิดขึ้นเมื่อท่านลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.58$ )

3) ด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่คิดว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.32$ ) และปัจจัยที่ท่านคิดว่าในปัจจุบันองค์การมีอัตราการลาออกที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.58$ )

**1.3.4 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับความผูกพันต่อองค์กร** พบว่า บรรยากาศสององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ( $r = 0.773$ ) ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับบรรยากาศสององค์การเพิ่มขึ้นความผูกพันต่อองค์กรก็จะเพิ่มขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน

## 2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปรายผล ดังนี้

### 2.1 ระดับบรรยากาศสององค์การ

ผลการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศสององค์การของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศสององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหากพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ในทุกๆ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการสนับสนุน และด้านความมุ่งมั่นต่อองค์กร เป็นต้น ซึ่งเมื่อพิจารณาภายในส่วนประกอบของแต่ละด้านพบว่า

**2.1.1 ด้านโครงสร้างองค์การ** ในหัวข้อ “ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากการวางแผนขององค์การ” มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับ “ต่ำ” ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า จากที่องค์การต้องพยายามตอบสนองต่อต้องการของลูกค้าที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน เพื่อให้เป็นผู้ได้เปรียบทางการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจในอนาคตหรืออิเล็กทรอนิกส์ ส่งผลให้มีความเปลี่ยนแปลงต่อการทำงานได้ตลอดเวลา อาทิเช่นมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานและความรับผิดชอบอยู่บ่อยครั้งเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องเพิ่มปริมาณงาน หรือเปลี่ยนให้รับผิดชอบในกระบวนการใหม่ๆ จึงทำให้พนักงานมีความรู้สึกต่อองค์การว่า องค์การได้สร้างการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพราะการวางแผนผิดพลาดของผู้บริหารนั่นเอง

**2.1.2 ด้านมาตรฐานการทำงาน** ในหัวข้อ “ความเชื่อมั่นของพนักงานสามารถทำได้ดีกว่าปัจจุบัน” มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับ “สูง” ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรอยู่บ่อยครั้งทำให้การวางแผนการทำงานและการประเมินผลงานของหัวหน้างานไม่ครอบคลุมงานทั้งหมด ทำให้ความรู้สึกของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่รู้สึกว่าตนเองสามารถทำงานได้ดีกว่าปัจจุบันที่หัวหน้างานได้มอบหมายงานให้ทำ ดังนั้นกล่าวได้ว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานมีความพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลดีต่อองค์กร

**2.1.3 ด้านการได้รับการยอมรับ** ในหัวข้อ “องค์กรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงานอย่างมีระบบและยุติธรรม” มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับ “ปานกลาง” ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า ในปัจจุบันพนักงานใหม่ภายในองค์กรล้วนอยู่ในช่วงของ GenY ซึ่งมีเอกลักษณ์สำคัญในแง่ของความชัดเจนในงานที่ทำให้แก่องค์กร ดังนั้นในการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องปรับให้มีระบบและความยุติธรรมมากขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพอยู่กับองค์กรต่อไป

**2.1.4 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน** ในหัวข้อ “ภายในองค์กรมีการตรวจสอบอยู่เสมอ” และ “องค์กรไม่สนับสนุนพนักงานที่มีความคิดยึดติดกับแนวคิดตนเอง” มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับ “สูง” ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า ในด้านนี้เป็นจุดแข็งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร จากการปลูกฝังวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กรในการปฏิบัติงาน และให้อิสระต่อการตัดสินใจกับพนักงานในการทำงาน นอกจากนี้ในระดับผู้จัดการยังเปิดรับความคิดเห็นของพนักงาน ส่งผลให้ความรู้สึกของพนักงานต่อการมีอิสระในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

**2.1.5 ด้านการสนับสนุน** ในหัวข้อ “พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน” และ “พนักงานได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน” มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับ “สูง” ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า เกิดจากภายในองค์กรเปรียบเสมือนครอบครัว ตามที่ผู้บริหารระดับสูงได้วางรากฐานไว้ว่าจะสร้างองค์กรเป็นบ้านหลังที่สองให้กับพนักงาน จึงวางรากฐานและวัฒนธรรมองค์กร ให้พนักงานสร้างความสัมพันธ์กันได้ง่าย ซึ่งเป็นจุดแข็งอย่างมากภายในองค์กร ที่ขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถเติบโตจากอดีตจนถึงปัจจุบัน

**2.1.6 ด้านความมุ่งมั่นต่อองค์กร** ในด้านนี้ทุกหัวข้อมีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับ “ปานกลาง” แต่มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูงใกล้เคียงกับระดับความคิดเห็นระดับสูง ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าจากสร้างองค์กรให้เป็นบ้านหลังที่สอง และความใส่ใจขององค์กรต่อพนักงานตลอดมา ซึ่งด้านความมุ่งมั่นต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนความสัมพันธ์ของพนักงานมีแก่องค์กร ผู้บริหารสามารถพัฒนาด้านนี้เพิ่มมากขึ้นจนกลายเป็นจุดแข็งให้แก่องค์กร จะทำให้พนักงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ร่วมกับองค์กรต่อไป

## 2.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหากพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าในทุกๆ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกันซึ่งมีองค์ประกอบได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน เป็นต้น ซึ่งเมื่อพิจารณาภายในส่วนประกอบของแต่ละด้านพบว่า

**2.2.1 ด้านความรู้สึกรู้สึก** ในทุกหัวข้ออยู่ในระดับปานกลาง แต่หากพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยแล้วพบว่า ในหัวข้อ “ความยินดีที่จะทำงานในองค์กรจนเกษียณอายุ” เกือบตกไปอยู่ในระดับความคิดเห็นที่ระดับต่ำ ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า เนื่องจากปัญหาการลาออกของพนักงานอยู่บ่อยครั้งทำให้พนักงานที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-6 ปี ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัย Gen Y ที่มีลักษณะพื้นฐานนิสัยการทำงานที่เป็นอิสระต่อความคิด กล้าแสดงออก ต้องการได้รับการยอมรับ และคาดหวังกับการเติบโตในสายงาน ซึ่งคน Gen Y พร้อมแลกเปลี่ยนความสามารถและความทุ่มเทให้กับงาน แต่หากองค์กรได้ดำเนินนโยบายชัดเจนการเติบโตด้วยอายุงานแล้ว จึงทำให้พนักงานที่อยู่ในวัยนี้ไม่อดทนต่อการทำงานภายในองค์กรจนเกษียณอายุนั่นเอง

**2.2.2 ด้านความต่อเนื่อง** ในหัวข้อ “ความไม่เกรงกลัวผลที่เกิดเมื่อลาออกจากงาน” มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับ “ต่ำ” และ หัวข้อ “เป็นเรื่องยากที่จะออกจากองค์กรในตอนนี้อย่างไรก็ตาม” กับหัวข้อ “มีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องทำงานในองค์กรแห่งนี้ในตอนนี้อย่างไรก็ตาม” ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า ใน 3 หัวข้อนี้มีความหมายในลักษณะในทิศทางเดียวกัน นั่นคือมีความจำเป็นต้องทำงานให้กับองค์กรต่อไป ซึ่งอาจเกิดจากความจำเป็นส่วนตัวของพนักงานเอง หรืออาจเกิดจากทางบริษัทให้สิ่งตอบแทนในรูปแบบของเงินและสวัสดิการ สูงกว่าหลายบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน จึงทำให้พนักงานมีความจำเป็นต้องทำต่อไป

**2.2.3 ด้านบรรทัดฐาน** ในหัวข้อ “ในปัจจุบันองค์กรมีอัตราการลาออกที่ต่ำ” มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับ “ต่ำ” ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า ในสถานะการณ์ปัจจุบันที่ทางองค์กรประสบปัญหาอยู่คือการลาออกของพนักงาน นั่นจึงเป็นเหตุทำให้ความคิดของพนักงานหลายคนมีความคิดเห็นว่าองค์กรกำลังประสบปัญหาการลาออกของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้นนั่นเอง

## 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.773$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟ็คเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับบรรยากาศองค์กรเพิ่ม จะทำให้ผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กร



เพิ่มขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ หยุ่นเฮา เฮ (2557) ซึ่งได้ทำงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ประเภทธุรกิจประกอบรถยนต์นั่งหรือรถยนต์เพื่อการพาณิชย์ ตั้งแต่ 4 ล้อขึ้นไป ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล จำนวน 376 คน ซึ่งพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bekele Sarbessa (2014) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเอธิโอเปียแบงก์ (Commercial Bank of Ethiopia) โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 200 คน ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นไปในทิศทางบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรญา มุกดา (2556) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครราชสีมา 2 โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 107 คน ซึ่งพบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fauziah Noordin (2010) ได้ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน พบว่า ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นไปในทิศทางบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาในครั้งนี้

ผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับบรรยากาศองค์กรของบริษัท เม็กเทิล แมนูแฟกเจอร์ส คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน หากพิจารณาถึงหัวข้อภายในแต่ละด้านนั้นจะพบว่า บางหัวข้อมีระดับความคิดเห็นถึงระดับต่ำ นั่นเป็นสิ่งที่อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้ในอนาคต ผู้บริหารควรพิจารณาการเพิ่มบทบาทหน้าที่ ค่าตอบแทน หรือกิจกรรมต่างๆ ให้แก่ผู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ เพื่อที่จะเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ได้แก่

ด้านความรู้สึก ที่ทำให้ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทำให้เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

ด้านความต่อเนื่อง ที่ทำให้มีแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องและความสม่ำเสมอในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน

ด้านบรรทัดฐาน ที่ทำให้ความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรด้วยการแสดงออกในรูปความจงรักภักดีต่อองค์กร

ส่วนผลการศึกษเกี่ยวกับระดับบรรยากาศองค์กรนั้น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุง และหาแนวทางในการสร้างบรรยากาศองค์กร โดยมีหลายปัจจัยที่ควรพิจารณาปรับปรุงในการสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้นได้ ดังนี้

ด้าน โครงสร้างองค์กร การควบคุมปัจจัยภายนอกที่มาจากความต้องการของลูกค้าอาจเป็นไปได้ยาก และนำไปสู่การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ประสิทธิผลอย่างถึงที่สุดแต่หากใช้เงินเกินขีดจำกัดอาจส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม และบรรยากาศขององค์กร ดังนั้นจึงควรหาจุดสมดุลในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ และมีการตรวจสอบขอบเขตการทำงานของบุคคลากรอยู่บ่อยครั้ง

ด้านมาตรฐานการทำงาน ควรทำควบคู่กับด้าน โครงสร้างองค์กรในส่วนของตรวจสอบขอบเขตการทำงาน นั่นคือการประเมินการทำงานให้ถูกต้องกับขอบเขตการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างมาตรฐานการประเมินผลงานให้กับหัวหน้างาน และลดการใช้ความรู้สึกในการประเมินผลงาน

ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ในด้านนี้เป็นจุดแข็งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรรักษาการปลูกฝังวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กรในการปฏิบัติงาน และให้อิสระต่อการตัดสินใจกับพนักงานในการทำงาน ให้เป็นจุดแข็งและพัฒนาให้เกิดความยั่งยืน

ด้านการได้รับการยอมรับ ในด้านนี้เป็นด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับของพนักงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าอย่างยุติธรรมภายในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรตอบแทนให้กับพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารควรรักษาและปรับปรุงให้กลายเป็นจุดแข็งภายในองค์กร เช่น การให้รางวัลและความชื่นชมแก่พนักงานที่มีผลงานดี เป็นต้น และพัฒนาให้เกิดความยั่งยืน จึงจะทำให้บรรยากาศการทำงานภายในองค์กรดีขึ้น

ด้านการสนับสนุน เป็นอีกจุดแข็งภายในองค์กรเรื่องการวางรากฐานและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งความใกล้ชิดและสร้างความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็นที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ทิศทางที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้ ดังนั้นผู้บริหารควรรักษาจุดแข็งนี้และพัฒนาให้เกิดความยั่งยืนจึงจะทำให้สร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันนั่นเอง

ด้านความมุ่งมั่นต่อองค์กรในด้านนี้ เป็นด้านความรู้สึภภาคภูมิใจของพนักงานที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร เพื่อที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดีและมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างกิจกรรมและดูแลพนักงานให้เหมือนกับคนในครอบครัว ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกเพื่อนร่วมงานเป็นคนในครอบครัว และมีองค์กรเปรียบเสมือนบ้าน ดังนั้นพนักงานจะรู้สึกใส่ใจกับสิ่งที่เกิดกับองค์กรเสมอ และพัฒนาให้เกิดความยั่งยืน

ซึ่งการปรับบรรยากาศในการทำงานจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นองค์กรที่ตนเองอยู่เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองนั่นเอง เป็นสิ่งที่องค์กรจะได้ตอบแทน คือ การสร้างสรรค์ผลงานให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้บริหารได้วางนโยบายในการดำเนินงานไว้ และเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่นในภาคอุตสาหกรรมเดียวกัน นั่นเอง

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรจะมีการสำรวจทุกปี และสำรวจในส่วน of สาขาอื่นเพื่อเพิ่มความหลากหลายในปัจจัยต่างๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในครั้งนี้ แล้วนำมาปรับปรุงเครื่องมือเพื่อนำไปใช้จริงภายในองค์กร

3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยหลัก (Main factor) อื่นๆ เพื่อสามารถนำไปพัฒนาใช้ภายในองค์กร เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายในองค์กร

3.2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน กับความผูกพันองค์กรของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น อุตสาหกรรมเคมี เป็นต้น เพื่อหาข้อคิดเห็นที่สอดคล้องกัน และขัดแย้งกัน



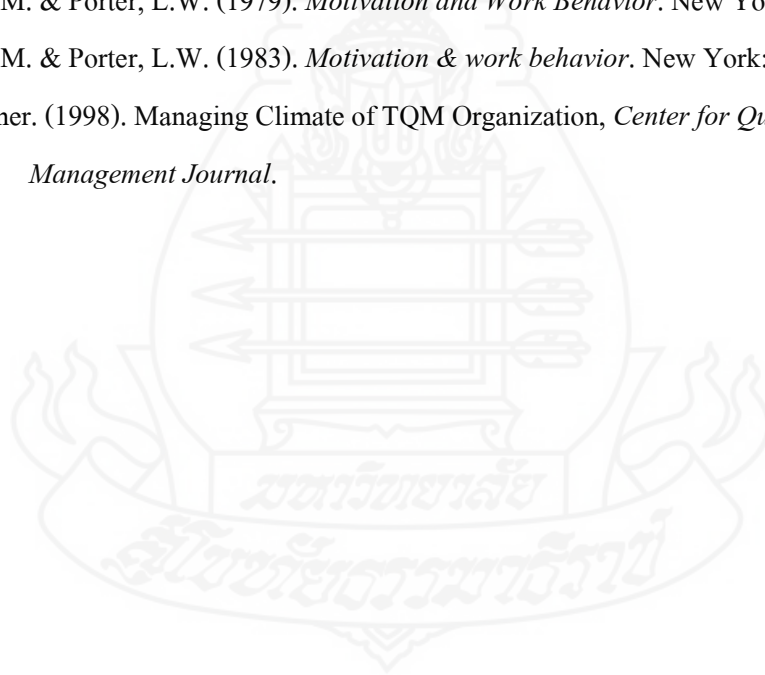
**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- เนตรรุ่ง อยู่เจริญ. (2553). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. (ปริญญาณิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, นครนายก.
- ชัลวานา สะธานี. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในโรงแรมก้าวชรรวมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ณัฐชัย อุ้ใหม่. (2552). *ลักษณะงาน บรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพจำกัด(มหาชน) สาขาพลับพลาไชย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- ธนาเศรษฐ์ วัฒนพงศ์สถิต. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี*. (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นันทนา ผ่องเกศ. (2543). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์*. (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พลับพลึง ใจคอดี. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิสัญญี โรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- รติกรณ์ จงวิศาล. (2554). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.
- สมยศ นาวิการ. (2536). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

- สุธรรมพงษ์ พุ่มทอง. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท คังเซนเคน โก อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด*. (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- หุยนเฮา เอ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- อัจฉรา เฉลยสุข. (2556). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธบุรี, ปทุมธานี.
- Bekele Sarbessa. (2014). *Organizational Climate and Employees' Organizational Commitment in Commercial Bank of Ethiopia (Master's thesis)*. Addis Ababa University, Ethiopia.
- Brown, Warren B., and Moberg, Denis J. (1980). *Organizational Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Buchnan, Bruce. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-545.
- Eisenberger R.; & other (1991). Perceived organizational Support and Employee Diligence Commitment & Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Fauziah Noordin, Safiah Omar, Syakirarohan Sehan and Shukriah Idrus. (2010). Organizational Climate and its Influence on Organizational Commitment. *International Business & Economics Research Journal*. Vol; 9(2).
- Gilmer, Von Haller B. & others. (1971). *Industrial psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Katz, D. and Kahn, R. (1996). *The Social Psychology of Organizations*. New York: John Wiley & sons.
- Koys, D. J. & DeCotiis, T. A. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44 (3), 265-285.
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and Organisation Climate*. Bonton: Division of research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Michael C.G. Davidson. (2003). *Does Organizational Climate add to service quality in Hotels?*. The University of New Orleans.

- Miner, J. B. (1992). *Industrial – Organization Psychology*. New York: The State University of New York at Buffalo.
- Mowday, R., Steers, R. M., & Porter, L. (1982). *Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academy Press.
- O'Reilly, C., & Caldwell, D. (1981). *The Commitment and Job Tenure of New Employees: Some Evidence of Post Decisional Justification*. *Administrative Science Quarterly*.
- Owens, Robert G. (1970). *Organizational Behavior in School*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Richard M Burton. (1999). *Tension and Resistance to Change in Organizational Climate: Managerial Implications for a Fast paced World*, Duke University.
- Salancik, G. R. (1977). *Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief. In New Directions in Organization Behavior*. Edited by B.M. Staw and G.R. Salancik, Chicago Illinois: St. Clair Press.
- Steers, R. M. & Porter, L.W. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hall.
- Steers, R. M. & Porter, L.W. (1983). *Motivation & work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Steve Kelner. (1998). *Managing Climate of TQM Organization, Center for Quality of Management Journal*.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



## แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

## คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับพนักงานบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
2. ผู้ศึกษาขอความร่วมมือทุกท่าน กรุณาตอบคำถามตามความเป็นจริง
3. ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาค้างนี้ ผู้ศึกษาจะเก็บไว้เป็นความลับ และนำมาใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น
4. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ชุด คือ
  - ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน จำนวน 7 ข้อ
  - ชุดที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร จำนวน 20 ข้อ
  - ชุดที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ
5. ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณพนักงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  และตอบแบบสอบถามให้ตรงกับข้อเท็จจริง หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี

20 – 30 ปี

31 – 40 ปี

40 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

มากกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หย่าร้าง

ม่าย

5. ประเภทการจ้างงาน

พนักงานรายวัน

พนักงานรายเดือน

6. อายุงาน

1 – 3 ปี

4 – 6 ปี

7 – 9 ปี

10 ปีขึ้นไป

7. รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน (ไม่รวมค่าล่วงเวลา และสวัสดิการอื่นๆ)

น้อยกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท

10,001 – 20,000 บาท

20,001 – 30,000 บาท

มากกว่า 30,000 ขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิด				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>ด้านโครงสร้างองค์กร</b>						
1.	องค์กรได้กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ					
2.	องค์กรได้ให้อำนาจแก่ตัวแทนในการตัดสินใจไว้อย่างชัดเจน					
3.	บางครั้งความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากการวางแผนขององค์กร					
<b>ด้านมาตรฐานการทำงาน</b>						
4.	ท่านคิดว่าองค์กรมีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานอยู่ในระดับสูง					
5.	ท่านพอใจกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของท่าน					
6.	ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถทำงานของท่านให้ดีขึ้นได้กว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
<b>ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน</b>						
7.	การทำงานในองค์กรของท่านจะมีการตรวจสอบอยู่เสมอ					
8.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นพนักงานจะต้องแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
9.	องค์กรจะไม่ส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่พนักงานที่ซัดคิดแต่แนวความคิดของตนเอง					
10.	ผู้บริหารไม่พอใจที่จะให้คำปรึกษาแก่ท่านในทุกเรื่อง					
<b>ด้านการได้รับการยอมรับ</b>						
11.	ท่านมักได้รับรางวัลและคำชื่นชมมากกว่าถูกตำหนิและวิจารณ์					
12.	ท่านจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อท่านมีผลการทำงานที่ดี					
13.	องค์กรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงานอย่างมีระบบและยุติธรรม					

ข้อ	บรรยายกาศองค์การ	ระดับความคิด				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>ด้านการสนับสนุน</b>						
14.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่าน					
15.	ท่านจะไม่ได้ได้รับความเห็นใจจากองค์การเมื่อท่านทำงานผิดพลาด					
16.	ท่านได้รับการช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน					
<b>ด้านความมุ่งมั่นต่อองค์การ</b>						
17.	บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันอย่างสูงต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายของหน่วยงาน					
18.	บุคลากรใส่ใจว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นกับหน่วยงาน					
19.	บุคลากรรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่เป็นสมาชิกของหน่วยงานนี้					
20.	บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิด				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>ด้านความรู้สึกรัก</b>						
1.	ท่านยินดีที่จะทำงานในองค์การแห่งนี้จนเกษียณอายุ					
2.	ท่านมีความสุขที่ได้กล่าวถึงองค์การของท่านให้กับบุคคลภายนอกองค์การฟัง					
3.	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์การเปรียบเหมือนเป็นปัญหาของตัวเอง					
4.	ท่านคิดว่าสมาชิกภายในองค์การเปรียบเหมือนกับสมาชิกในครอบครัว					
5.	ท่านรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ					



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายพงษ์พัฒน์ อัสวสุนทรางกูร
วัน เดือน ปีเกิด	6 พฤศจิกายน 2532
สถานที่เกิด	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมเครื่องกล) มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ พ.ศ. 2554
สถานที่ทำงาน	บริษัท เม็กเทค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย) จำกัด
ตำแหน่ง	วิศวกร

