



ความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

HAPPINESS AT WORK AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ARE RELATED TO
THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN TOBACCO AUTHORITY
OF THAILAND (HEAD OFFICE)

วราภรณ์ สุริยา

ความสุขในการทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

HAPPINESS AT WORK AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ARE RELATED TO
THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN TOBACCO AUTHORITY
OF THAILAND (HEAD OFFICE)



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ของ

วราภรณ์ สุริยา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์)

(อาจารย์ ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริวง)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงษ์)

ชื่อเรื่อง	ความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
ผู้วิจัย	วราภรณ์ สุริยา
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ สกฤตกิจกาญจน์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 272 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ANOVA และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1.พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส หรืออยู่ด้วยกัน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 21 ปีขึ้นไป 2.ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร โดยเพศ และระดับการศึกษา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ 3.ความสุขในที่ทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4. บรรยากาศขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า องค์กรควรจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้พนักงานเกิดความสุขทั้งทางกายและใจ ออกกฎเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือนออกมาให้ชัดเจน ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญต้องให้อิสระในการตัดสินใจในเรื่องงานอย่างเต็มที่ด้วย

คำสำคัญ : ความสุขในที่ทำงาน, บรรยากาศขององค์กร, ความผูกพันต่อองค์กร

Title	HAPPINESS AT WORK AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ARE RELATED TO THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN TOBACCO AUTHORITY OF THAILAND (HEAD OFFICE)
Author	WARAPORN SURIYA
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Wasan Sakulkijkarn

The purpose of this research study is to examine happiness at work and the organizational climate related to the organizational commitment of employees in Tobacco Authority of Thailand. The sample consisted of 272 cases, selected from employees in the Head Office of the Tobacco Authority of Thailand. The data was collected using questionnaires as a survey method. The data was then analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, an independent sample, a t-test, One-way Analysis of Variance and the Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The research results were as follows: 1. most of the employees who answered the questionnaires were female, aged between 31-40, with Bachelor's Degree, married or cohabiting, and worked in the organization for 21 years or more. 2. The opinions of the surveyed employees on organizational commitment involved gender, age, education level, marital status, and duration of employment. The results established that both gender and education level had a different effect on the commitment of the employees at a statistically significant level of 0.05. The results of this research established that age, marital status and different duration of employment had an effect on the commitment of the employees to the organization at a statistically significant level of 0.05, 0.01 and 0.05, respectively. 3. Happiness at work was related to the organizational commitment of the employees at a statistically significant level of 0.01, correlated in the same way and at a moderately level. 4. Organizational climate was related to the organizational commitment of employees at a statistically significant level of 0.01 and correlated in the same way and at a high level. From the analysis of the data, it was found that organizations should develop activities to help strengthen employee engagement with the organization on a regular basis; encourage employees to be happy, both physically and mentally; issue clear rules about promotion and salary levels; encourage employees to be satisfied in their work and most importantly, allow full freedom for making decisions about work as well.

Keyword : Happiness at work, Organizational climate, Organizational commitment

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาจาก ผศ.ดร. วสันต์ สกฤติจกานัญญ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า โดยให้คำแนะนำ ชี้แนะการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผศ.ดร. กุลเชษฐ มงคล และ อ.ดร. เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ อีกทั้งยังช่วยกรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล โดยให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงเนื้อหาและพัฒนาเครื่องมือให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อ.ดร.กานต์จิรา ลิมศิริธง ที่กรุณาเป็นประธานคณะกรรมการสอบปากเปล่าพร้อมให้คำแนะนำในการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษา อีกทั้งยังให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่อนุญาตให้เก็บข้อมูลการวิจัย ตลอดจนผู้บริหารและพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามให้แก่ผู้วิจัย จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา สามี และญาติพี่น้อง ที่คอยเป็นกำลังใจสำคัญ และคอยสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นทุกท่านที่คอยให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจมิตรที่ดีให้กัน

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยชิ้นนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจและเกี่ยวข้อง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

วราภรณ์ สุริยา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย	9
สมมติฐานในการวิจัย.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน.....	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	25
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	31
สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย	35

ข้อมูลเกี่ยวกับการยาสูบแห่งประเทศไทย.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล	56
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	58
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	102
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	105
ความมุ่งหมายของการวิจัย	105
สมมติฐานในการวิจัย	105
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	106
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย	107
สรุปผลการศึกษา.....	110
การอภิปรายผลการวิจัย	119
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย.....	126
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	127
บรรณานุกรม	129
ประวัติผู้เขียน.....	143



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1	ตราประทับที่ทั้งหมดที่การยาสูบแห่งประเทศไทยเป็นผู้ผลิต	39
ตาราง 2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่	48
ตาราง 3	แสดงความความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	66
ตาราง 4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่	69
ตาราง 5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่	69
ตาราง 6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่	70
ตาราง 7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน ด้านอารมณ์ทางบวก ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่	71
ตาราง 8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน ด้านอารมณ์ทางลบ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่	72
ตาราง 9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่	73
ตาราง 10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่	74
ตาราง 11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานการทำงาน ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่	75
ตาราง 12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่	76

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....	77
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านการได้รับการยอมรับ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....	78
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านความยึดมั่นผูกพัน ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....	79
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....	80
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....	81
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....	82
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....	83
ตาราง 20 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ.....	84
ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test.....	86
ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ โดยใช้ ANOVA (One-Way Analysis of Variance).....	86
ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD).....	87
ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test.....	89

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ ANOVA (One-Way Analysis of Variance).....	89
ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่ง ประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's test.....	91
ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ One- way analysis of variance	91
ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่ง ประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)	92
ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่ง ประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์การ โดยใช้ Levene's test	94
ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับ องค์การ โดยใช้ ANOVA (One-Way Analysis of Variance).....	94
ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่ง ประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์การ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)	95
ตาราง 32 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความสุขในที่ทำงาน กับความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....	97
ตาราง 33 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....	99
ตาราง 34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	102

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 จำนวนพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย.....2



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานในองค์กรนั้นมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญอยู่ที่ต้องการให้ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งขึ้นอยู่กับทรัพยากรพื้นฐานของการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ แต่ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด คือ “คน” เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (นิกร แต่งรอด, 2560, น. 1) จึงถือได้ว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งต่อทุกองค์การที่ช่วยให้องค์การสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งจากนอกความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการทำงานแล้ว พนักงานในองค์กรควรทุ่มเททั้งแรงใจและร่างกายในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้้องค์การสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาจใช้ปัจจัยต่าง ๆ ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยการมอบสวัสดิการที่ดี การพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้พนักงานมีคุณภาพในการดำเนินชีวิตการทำงานที่ดี (จิตภาพร เกษประดิษฐ์, 2563, น. 1) รวมถึงการสร้างความสุขในที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

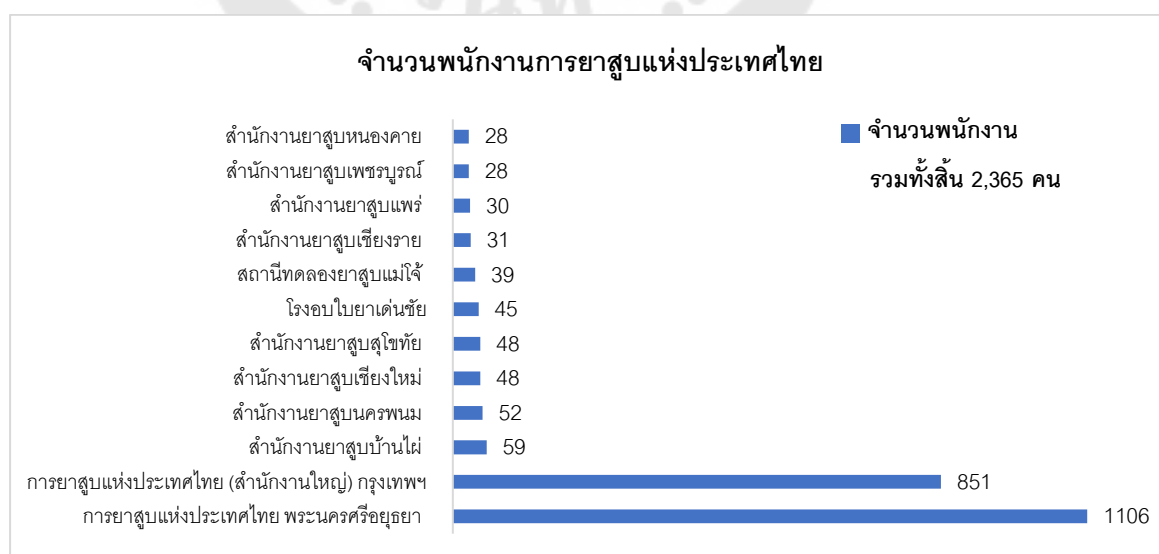
ซึ่ง (Manion, 2003, อ้างถึงใน จตุพร ไชยราช, 2561, น. 1-2) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรปรารถนา เพราะหากมีความสุขแล้วนั้น คนย่อมเกิดความรู้สึก รัก ห่วงเห่น ผูกพันต่อองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และกระบวนการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ยังมีอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยเอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในที่ทำงานนั้นก็คือ บรรยากาศขององค์กร

บรรยากาศขององค์กร ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานที่มีผลกระทบต่อคุณภาพของงาน ซึ่งบรรยากาศขององค์กรนั้น ควรเป็นบรรยากาศที่น่าอยู่ เหมาะสมต่อการทำงาน บรรยากาศที่ดีจะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้้องค์การได้อย่างเต็มที่ มีความสนุกไปกับงานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความสบายใจในการทำงาน รู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำ มีความไว้วางใจขององค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีการขาด ลา มาสาย โยกย้าย

งาน หรือลาออกจากงานลดลง (พลีชีพ สุวีริยา, 2558, อ้างถึงใน จุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ, 2560, น. 1) จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าหากองค์กรมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานอย่างเห็นได้ชัด และเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน ก็จะทำให้เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ก็จะทำให้พนักงานมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เพราะรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็ยังคอยทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย (นิตยา ปาปะเถ, 2560, น. 1)

การยาสูบแห่งประเทศไทย เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงการคลัง ประเภทจัดหารายได้ จัดอยู่ในสาขาอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ประกอบธุรกิจการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์บุหรี่สำเร็จรูปโดยได้รับสิทธิผูกขาดในการผลิตบุหรี่ซิการ์เรต โดยองค์กรมีธุรกิจหลักคือการตอบสนองความต้องการบริโภคยาสูบรูปแบบต่าง ๆ ของผู้บริโภคในประเทศ และมุ่งขยายสู่ธุรกิจอื่น เช่น การส่งออก และการรับจ้างคู่ค้าต่างประเทศในการผลิตและจำหน่ายยาเส้นมวนเอง ขยายใบยา และธุรกิจสิ่งพิมพ์จากกำลังการผลิตที่เหลืออยู่ เพื่อเพิ่มรายได้ให้องค์กร (การยาสูบแห่งประเทศไทย, 2564, น. 27) ปัจจุบันมีทั้งหมด 12 สำนักงานและมีจำนวนพนักงานดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 จำนวนพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย

(ข้อมูล ณ วันที่ 24 มีนาคม 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้น พนักงานถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีผลต่อความสำเร็จที่ทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจากสภาพแวดล้อมความเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสังคม ทำให้องค์การต้องมีการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ส่งผลทำให้พนักงานเกิดความกังวล เครียด และขาดความสุขในการปฏิบัติงาน โดยอาจเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย เช่น สภาพจิตใจ สภาพแวดล้อม งานที่ได้รับมอบหมาย หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น จนอาจเกิดภาวะเบื่อหน่ายหมดไฟในการทำงาน ส่งผลให้มีการโยกย้าย หรือลาออกจากงาน ทำให้องค์การขาดพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ หรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งต้องใช้เวลาและงบประมาณในการสรรหาคัดเลือกพนักงาน เพื่อมาทำงานแทนตำแหน่งที่ขาดหายไป ดังนั้น การศึกษาเรื่องความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศขององค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งกับองค์การและตัวพนักงาน เพราะการทำให้องค์การมีความสุขในการทำงาน การมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี จะทำให้องค์การรู้สึกอยากมาทำงานในทุก ๆ วัน พุ่มเททั้งร่างกายแรงใจในการทำงาน จนเกิดเป็นความผูกพัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเพื่อนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาระบบงานการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาบุคลากร และเชื่อมโยงถึงการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประชากรศาสตร์ อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ความสำคัญของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. เพื่อจะได้ทราบถึงความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
2. เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ
3. เพื่อให้ผู้ที่ต้องการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ได้นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 851 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 24 มีนาคม 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จาก 18 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานขึ้นตรงผู้ว่าการ ฝ่ายอำนวยการและสื่อสารองค์กร ฝ่ายบริการกลาง ฝ่ายตรวจสอบภายใน ฝ่ายการแพทย์ ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายจัดหาและรักษาพัสดุ ฝ่ายวิจัยและพัฒนา ฝ่ายตลาด ฝ่ายยุทธศาสตร์องค์กร ฝ่ายขาย ฝ่ายโบบยา สำนักงานประมาณ สำนักงานกฎหมาย สำนักป้องกันบุหรี่ปิดกฎหมาย สำนักพัฒนาธุรกิจ และสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ มีพนักงานทั้งสิ้น 851 คน ซึ่งทราบถึงจำนวนประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973, อ้างถึงใน ชลาธร แสงถนอม, 2563, น. 48) ในการ

คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และ กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับร้อยละ 5

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

โดย n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่สามารถยอมรับได้

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{851}{1+851(0.05)^2} = 272.10 \text{ คน}$$

จากการคำนวณตามสูตรของท้าวไร่ ยามาเน่ จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 272 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ประชากรศาสตร์มี 5 ด้าน ดังนี้

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.4 สถานภาพสมรส

1.1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร

1.2 ความสุขในที่ทำงาน มี 4 ด้าน ดังนี้

1.2.1 ความพึงพอใจในชีวิต

1.2.2 ความพึงพอใจในงาน

1.2.3 อารมณ์ทางบวก

1.2.4 อารมณ์ทางลบ

1.3 บรรยากาศองค์กร มี 6 ด้าน ดังนี้

1.3.1 โครงสร้างองค์กร

1.3.2 มาตรฐานการทำงาน

1.3.3 ความรับผิดชอบ

1.3.4 การสนับสนุน

1.3.5 การได้รับการยอมรับ

1.3.6 ความยืดหยุ่นผูกพัน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

2.1 ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน ดังนี้

2.1.1 ความผูกพันด้านจิตใจ

2.1.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

2.1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กร คือ การยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

พนักงาน คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานภายในการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ จนถึงระดับผู้บริหาร

ประชากรศาสตร์ คือ ปัจจัยที่แสดงถึงความแตกต่างของพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร

ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ตั้งแต่งานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สวัสดิการ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งหากเกิดความสุขในที่ทำงาน จะทำให้บุคคลมีการประสานงานที่ดี มีการทำงานเป็นทีม เกิดความผูกพันต่อองค์กร ลดความเครียด และลดปัญหาการลาออกจากงาน ส่งผลทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Diener ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) คือ การที่พนักงานมีความพอใจในสิ่งที่เป็นอยู่ ซึ่งเป็นความรู้สึกที่มีอยู่ในตัวบุคคล รวมทั้งเข้าใจและสามารถยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น เคารพ และเห็นคุณค่าของตนเอง ภาควิชาจิตในศักยภาพของตนเอง โดยไม่ต้องไปเปรียบเทียบกับผู้อื่น

2. ความพึงพอใจในงาน (Life Satisfaction) คือ การที่พนักงานได้ทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ มีความพอใจในหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายภายในองค์การ ซึ่งเมื่อพนักงานเกิดความสุขแล้ว จะทำให้ผลงานออกมาดีและงานออกมาสำเร็จตามเป้าหมาย และมีความสุข สามารถทำงานอยู่ได้จนครบเกษียณอายุงาน

3. อารมณ์ทางบวก (Life Satisfaction) คือ การที่พนักงานมีสภาวะทางอารมณ์ที่เป็นบวก เช่น มีความสุข สนุกสนาน เบิกบานใจในการทำงาน มองโลกในแง่ดี มีความกระตือรือร้นในงาน หรือสิ่งที่ตนทำ มองข้อดีของทุกปัญหา เพื่อสร้างกำลังใจและเตรียมพร้อมรับมือกับทุก ๆ ปัญหา

4. อารมณ์ทางลบ (Life Satisfaction) คือ การที่พนักงานมีสภาวะทางอารมณ์ที่เป็นลบ เช่น รู้สึกเป็นทุกข์ ไม่มีความสุขกับงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย วิตกกังวล รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน ก่อให้เกิดความคับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจ

บรรยากาศองค์การ คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ที่ส่งผลต่อความรู้สึก ทศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานในองค์การ โดยมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ตามแนวคิดของ Stringer ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ (Structure) คือ การรับรู้ของพนักงานถึงโครงสร้างองค์การ ที่มีการจัดแบ่งงานตามโครงสร้างอย่างชัดเจน โดยการบริหารงานขององค์การแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มภารกิจ ได้แก่ ด้านบริหาร ด้านการตลาด ด้านนโยบาย ด้านการผลิต และด้านบริหารจัดการผลิต เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

2. มาตรฐานการทำงาน (Standards) คือ การรับรู้ของพนักงานถึงความสำคัญของกฎระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงขั้นตอนในการดำเนินงานต่าง ๆ ดังที่กำหนดไว้ในประกาศหรือระเบียบต่าง ๆ ของการยาสูบแห่งประเทศไทย ซึ่งจะมีการปรับปรุงให้ทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การที่พนักงานได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความมุ่งมั่นเพื่อที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ

4. การสนับสนุน (Support) คือ การที่พนักงานได้รับความไว้วางใจในการทำงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่พึ่งพาอาศัยกัน จนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และได้รับการช่วยเหลือหัวหน้างานหรือผู้บริหาร เพื่อให้การทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง

5. การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การรับรู้ของพนักงานถึงการยอมรับจากคนภายในองค์กรและภายนอกองค์กรในเรื่องการทำงาน ทั้งด้านการติดต่อสื่อสารหรือการให้บริการต่าง ๆ รวมถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วย

6. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) คือ การรับรู้ของพนักงานในความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับองค์กร อยากทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ มีความจงรักภักดี รวมทั้งพึงพอใจกิจกรรมหรือสวัสดิการที่องค์กรมอบให้

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทศนคติเชิงบวกที่มีต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเททั้งพลังกายและพลังใจเพื่อให้งานที่ได้รับมอบความสำเร็จ ส่งผลทำให้เกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร และอยากร่วมงานกันองค์กรให้นานที่สุด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Allen & Meyer ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีความรักและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเต็มใจปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถ

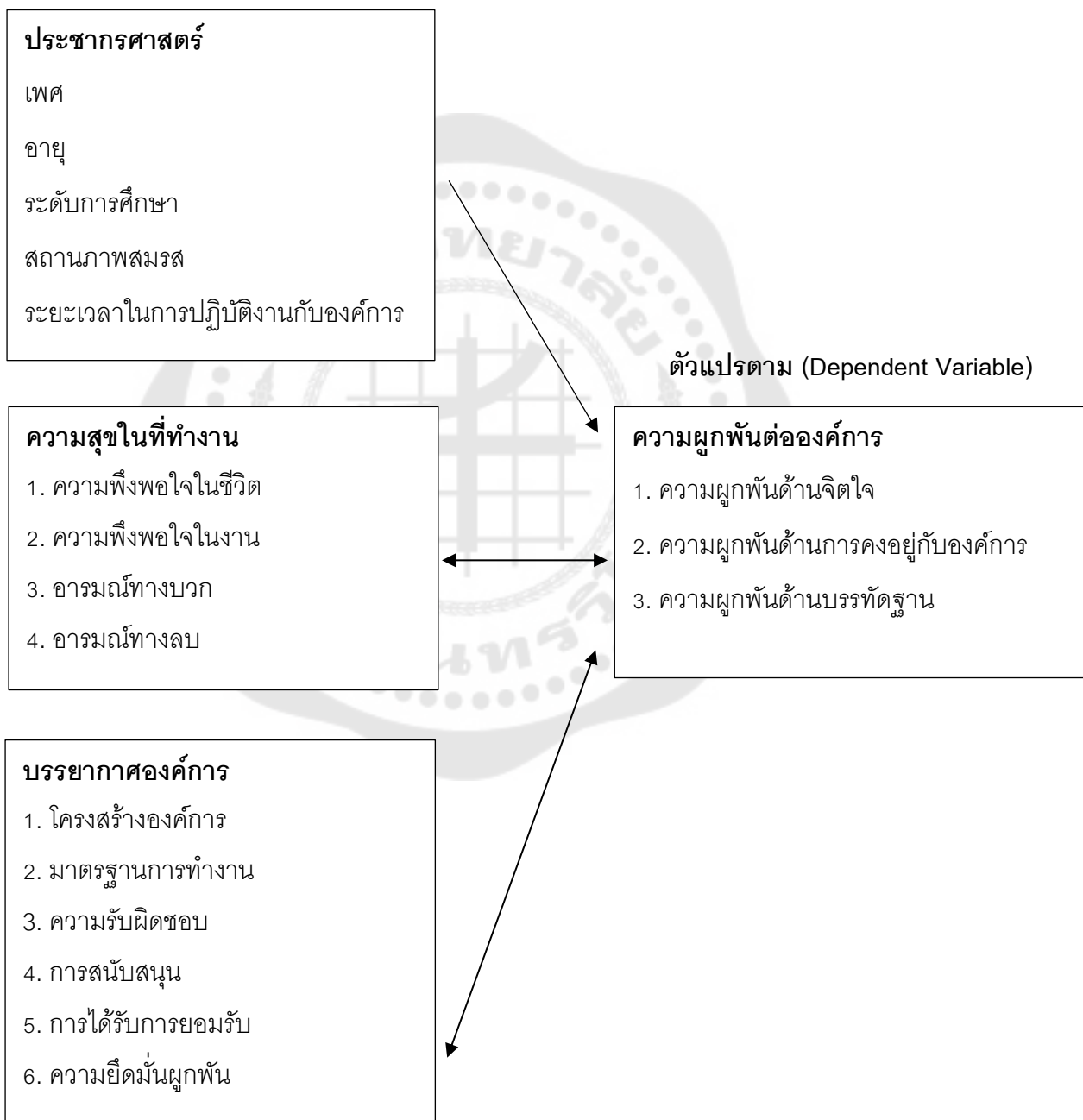
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) คือ ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือตำแหน่งงาน รู้สึกอยากรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กร และมองเห็นว่างานที่ตนได้รับมอบหมายเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่เกิดจากสิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กร จนเกิดเป็นความจงรักภักดี รู้สึกอยากตอบแทนองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)



สมมติฐานในการวิจัย

1. ประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

2. ความสุขในการทำงานประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

3. บรรยากาศองค์กรประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบ การสนับสนุน การได้รับการยอมรับ และความยืดหยุ่นผูกพัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการวิจัยตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
5. ข้อมูลเกี่ยวกับการยาสูบแห่งประเทศไทย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

1.1 ความหมายประชากรศาสตร์

ญภาภัญ เจริญชันษา (2561) ให้ความหมายว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง การศึกษาถึงคุณลักษณะ ขนาด หรือ จำนวนของประชากรในด้านต่าง ๆ อันได้แก่ เพศ อายุ ภูมิฐานะ สถานะทางสังคม การศึกษา ศาสนา และเศรษฐกิจ เป็นต้น

สุพัตรา โคตรหา (2561) ให้ความหมายว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง คุณลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ เชื้อชาติ ภาษาและศาสนา ที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน ทั้งในเรื่องของความรู้ ความคิด ความเชื่อทัศนคติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสื่อสารของบุคคล

รัฐศรัณย์ หยิบพฤษทอง (2561) ให้ความหมายว่า ภายในหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ จะมีพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ ซึ่งแต่ละคนนั้นจะมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ได้แก่ อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพ รายได้ อาชีพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ เป็นต้น

ชิฟแมน และคานุก (Schiffman and Kanuk), 2010, อ้างอิงใน บรรพต เหม่งเวหา (2563, น. 11-12) ให้ความหมายว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ คือ ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา เชื้อชาติ รายได้ ศาสนา และอาชีพ ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้บริโภค โดยทั่วไปจะใช้เป็นลักษณะพื้นฐานที่นักการตลาดนั้น จะนำมาพิจารณาไว้สำหรับการวิเคราะห์ การแบ่งส่วนทางการตลาด โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการ ความชอบ และปริมาณการใช้ สินค้าของผู้บริโภค คิดเป็นสัดส่วน ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เพศ ในสินค้าและบริการบาง ประเภทสามารถใช้เพศเป็นสิ่งที่แบ่งแยกได้อย่างชัดเจน ซึ่งทั้งเพศหญิงและเพศชายสามารถรู้ได้ด้วยตนเองด้วยธรรมชาติอายุ เป็นสิ่งที่กำหนดความต้องการ ซึ่งอายุที่เปลี่ยนไป ความสนใจใน สินค้า และบริการจะเปลี่ยนแปลงเสมอ รายได้เป็นสิ่งที่แสดงความสามารถของผู้บริโภคที่จะซื้อ สินค้า บ่อยครั้งที่รายได้ถูกนำไปรวมกับตัวแปรประชากรศาสตร์ตัวอื่น เพื่อให้สามารถกำหนด ตลาดกลุ่มเป้าหมายได้ถูกต้องอย่างแม่นยำ สถานภาพสมรส ขนาดของครอบครัวจะส่งผลกับ จำนวนหน่วยในการบริโภค

วิภา อ่ากลัด (2563) ให้ความหมายว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง ศาสตร์ที่เรียนรู้เกี่ยวกับ ด้านกับประชากร เพื่อศึกษาความแตกต่างของพนักงานในองค์กร เพื่อนำผลที่ได้มาวางแผนปรับ ใช้ภายในองค์กรให้ดีขึ้น

สุทธาริณี วงศ์ใหญ่ (2563) ให้ความหมายว่า ปัจจัยทางด้านประชากร คือ สิ่งที่แสดงความแตกต่างของแต่ละบุคคล อันได้แก่ เพศ การศึกษา อายุ สถานะทางสังคม และ ศาสนา ซึ่งมี อิทธิพลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจ ทั้งในเรื่องของค่านิยม ความเชื่อ ความคิดและ ประสบการณ์ ของบุคคลนั้น ๆ

จากความหมายประชากรศาสตร์ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประชากรศาสตร์คือ ลักษณะที่ทำให้บุคคลแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นต้น โดยลักษณะดังกล่าวจะ ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลด้วย ซึ่งสามารถนำมาใช้เพื่อศึกษาหาค่าความ ความแตกต่างหรือความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปร และนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ ไปใช้ประโยชน์ ต่อไป

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ปรเม สตะเวทิน, 2541, อ้างอิงใน ญภาภัญ เจริญชันษา (2561, น. 11-13) กล่าวว่าองค์ประกอบของประชากรศาสตร์ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. อายุ (Age) อายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนมีความเหมือนกัน หรือ แตกต่างกันในเรื่องของพฤติกรรม และความคิด โดยทั่วไปคนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรี (Liberal) ยึดถืออุดมการณ์ (Idealistic) ความใจร้อน (Impatient) และมองโลกในแง่ดี (Optimistic) มากกว่าคนอายุมากกว่า ในขณะที่คนอายุน้อยจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม (Conservative) ยึดถือการปฏิบัติ (Pragmatic) มีความระมัดระวัง (Cautious) มองโลกในแง่ร้าย (Pessimistic) กว่าคนที่มียุ่่น้อย เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ตลอดจนมีความผูกพันยาวนาน มีทรัพย์สินสมบัติ และผลประโยชน์ในสังคมมากกว่าคนที่อายุน้อยกว่า จึงมักไม่ยอมให้ มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในสังคม นอกจากความแตกต่างในเรื่องความคิดแล้ว อายุยังเป็นสิ่งกำหนดความแตกต่างในเรื่องความยากง่ายในการชักจูงใจด้วย โดยการวิจัยทางจิตวิทยายังพบว่า เมื่อคนมีอายุมากขึ้นโอกาสที่คนจะเปลี่ยนใจ หรือ ถูกชักจูงใจจะน้อยลงอีกด้วย นอกจากนั้นโดยปกติแล้วคนที่มียุ่่นต่างกัน มักจะมีความต้องการในสิ่งที่ต่าง ๆ ที่แตกต่างกันด้วย เช่น คนวัยกลางคน และคนสูงอายุมักจะคิดถึงเรื่องความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน ที่ดิน การมีบ้าน และการรักษาพยาบาลเป็นของตนเอง ในขณะที่คนหนุ่มสาวอาจจะสนใจเรื่องการศึกษา ความเสมอภาคในสังคม และความยุติธรรม

2. เพศ (Gender) การวิจัยทางจิตวิทยาหลายชิ้นได้แสดงให้เห็นว่าผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องของทัศนคติความคิด และค่านิยม เพราะสังคม และวัฒนธรรมกำหนดบทบาท และกิจกรรมของสองเพศไว้ต่างกัน ผู้หญิงจึงมักเป็นคนที่มีจิตใจอ่อนไหว หรืออินอ่อนผ่อนตาม (Submissive) เจ้าอารมณ์ (Emotional) เป็นแม่บ้านแม่เรือน และงานวิจัยยังพบว่าผู้หญิงถูกชักจูงได้ง่ายกว่าผู้ชาย ผู้ชายใช้เหตุผลมากกว่า และมีความสามารถในการจดจำมากกว่าผู้หญิง แต่ผู้หญิงเป็นเพศที่หยั่งถึงจิตใจของคนได้ดีกว่า มีความสามารถในการคาดคะเนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้อย่างแม่นยำกว่าผู้ชาย ความแตกต่างอีกอันระหว่าง ผู้หญิงกับผู้ชายก็คือ ผู้หญิงมักจะโทษตนเองเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น ในขณะที่ผู้ชายมักโทษผู้อื่น หรืออุปสรรคอื่น ๆ แต่จะไม่โทษตนเอง

ทัศนคติ ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีตามวัฒนธรรมย่อย (Subculture) ของแต่ละภูมิภาค แต่ วัฒนธรรม (Culture) ของแต่ละประเทศ

ปณิศา มีจินดา, 2554, อ้างอิงใน ปณิศรา วิชัยดิษฐ (2561, น. 13-14) กล่าวว่า ปัจจัย ประชากรศาสตร์ว่าเป็นการตัดสินใจของผู้บริโภค ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทางด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. เพศ (Gender) เพศชาย เพศหญิง และเพศอื่น ๆ จะมีทัศนคติและพฤติกรรมที่แตกต่าง กัน ตัวอย่างเพศชายต้องการการยกย่องในสังคม และต้องการประสบความสำเร็จมากกว่าเพศ หญิง ในขณะที่เพศหญิงต้องการความรัก ความผูกพันจากครอบครัวมากกว่าเพศชาย เพศชาย นิยมท่องเที่ยวยามราตรีมากกว่าเพศหญิง เพศหญิงนิยมท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และเชิงศาสนา มากกว่าเพศชาย เป็นต้น

2. อายุ (Age) บุคคลที่มีอายุต่างกันย่อมมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละช่วงวัย มีความต้องการที่แตกต่างกัน

3. วงจรชีวิตครอบครัว (Family Life Cycle: FLC) วงจรชีวิตครอบครัวเป็นขั้นตอนการ ดำรงชีวิตของบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อความต้องการ ทัศนคติ และค่านิยมของบุคคลทำให้เกิดความ ต้องการที่แตกต่างกัน

4. สถานภาพการสมรส (Married Status) เป็นสถานภาพของบุคคลในการมีครอบครัว แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) โสด 2) สมรส/อยู่ด้วยกัน 3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5. อาชีพ (Occupation) อาชีพของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความจำเป็น และความต้องการที่ แตกต่างกัน

6. รายได้ (Income) เพราะรายได้ของผู้บริโภคเป็นตัวชี้อำนาจซื้อ ตามทฤษฎีอุปสงค์ต่อ รายได้ (Income demand) เมื่อบุคคลมีรายได้มากขึ้นจะมีแนวโน้มในการซื้อในปริมาณที่เพิ่มขึ้น ผู้ที่มีรายได้ต่ำจะซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และมีความอ่อนไหวต่อราคาสูง ส่วนคนที่มี รายได้สูงจะซื้อสินค้าที่มีคุณภาพดี โดยเน้นภาพลักษณ์ตราสินค้าหรือบริการเป็นหลัก

7. การศึกษา (Education) ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มในความต้องการที่มีคุณภาพมี มากกว่าผู้มีการศึกษาต่ำ เพราะผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีวิจรรย์ญาณในการแสดงความต้องการ หรือพฤติกรรมที่มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำจึงมีแนวโน้มในการแสดงออก และทัศนคติที่มากกว่า

8. ค่านิยม และรูปแบบการดำรงชีวิต (Value and Lifestyle: VALs) ค่านิยม หมายถึง ความนิยมในสิ่งของบุคคล หรือความคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ส่วนรูปแบบการดำรงชีวิต หมายถึง วิธีการดำรงชีวิตซึ่งบุคคลใช้เวลา และทรัพยากรเพื่อทำกิจกรรมโดยพิจารณาจากความสนใจ และความคิดเห็นต่อสิ่งรอบตัว

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ, 2548, อ้างอิงใน สาวิณี ฐรีปติพัทธ์ (2564, น. 8-9) กล่าวว่า การที่บุคลากรแต่ละคนในองค์กรจะมีลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกันนั้น เกิดจาก ปัจจัยอันได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ลักษณะพฤติกรรมในการทำงาน ระยะเวลาในการ ทำงานในองค์กร เป็นต้น

1. อายุกับการทำงาน บุคลากรที่มีอายุมากมีประสบการณ์ทำงานสูง ไม่ค่อยมีการโยกย้าย หรือลาออกจากงาน เนื่องจากมีระยะเวลาในการทำงานที่มาก จึงได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการหรือ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่สูงไปด้วย มีการขาดลำน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน เพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งในเรื่องของจาก จัดการปัญหาในการทำงาน การเรียนรู้งาน หรือการปรับตัวให้สามารถเข้าปรับสังคม ซึ่งการศึกษา ของนักจิตวิทยาพบว่า เพศชายจะมีคาดหวังความสำเร็จและมีความคิดเชิงรุกมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงานและความพึงพอใจในการทำงาน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสดจะมีอัตราการ ลาออกหรือขาดงานมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส และผู้ที่มีสถานภาพสมรสจะมีความพึงพอใจใน การทำงาน เห็นคุณค่าของงาน และมีความรับผิดชอบในงาน มากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน บุคลากรที่มีความอาวุโสในการทำงานจะมีผล การทำงานและมีความพึงพอใจในการทำงานที่สูงกว่าบุคลากรใหม่

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2552, อ้างอิงใน ชลาธร แสงถนนอม (2563, น. 13-14) กล่าวว่า ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ อันได้แก่ อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา ซึ่งเป็นเกณฑ์ในการแบ่งส่วนตลาด และเป็นสถิติที่วัดได้ของประชากรในการ กำหนดตลาดเป้าหมาย ซึ่งเป็นข้อมูลที่สามารเข้าถึงได้และมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาด เป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น โดยตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญ มีดังนี้

1. เพศ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาแตกต่างกัน จึงทำให้การติดต่อสื่อสารที่ส่งออกมาถึงผู้รับสารย่อมแตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะต้องการรับและส่งข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการรับและส่งข่าวสาร กล่าวได้ว่าเพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันในด้านความรู้สึกนึกคิด ค่านิยมและทัศนคติ เนื่องจากวัฒนธรรม สังคม การกำหนดบทบาทและกิจกรรมของทั้งสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ คือ ปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านความคิดและพฤติกรรม โดยอายุน้อยมักมีแนวคิดที่เป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง และมองโลกในแง่ดี ซึ่งตรงกันข้ามกับคนอายุมากที่มักจะมีแนวคิดที่ยึดติดกับสิ่งเดิม หรือมีความคิดที่เป็นอนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง ไม่ยืดหยุ่นและค่อนข้างที่จะมองโลกในแง่ร้าย เนื่องจากคนอายุมากมีความคิดว่าตนได้มีประสบการณ์มาก่อน ดังนั้นพบว่าในการใช้สื่อ คนที่มีอายุมากจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารมากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา คือ จะทำให้คนมีความคิด มีค่านิยม มีทัศนคติหรือมุมมอง ตลอดจนพฤติกรรมแตกต่างกัน ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบเป็นอย่างมากในแง่ของการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะมีมุมมองที่กว้างขวางและสามารถเข้าใจสารได้ดี และไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาน้อยมักจะติดตามและหลงเชื่อสื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ได้ง่าย

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ การศึกษา และสถานภาพทางสังคมของบุคคล ที่เป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดสัดส่วนของตลาด และยังมีอิทธิพลต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารเป็นอย่างมาก เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ชีวิต ทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกัน

5. สถานภาพสมรส หมายถึง การครองเรือน โดยแบ่งเป็น โสด สมรส หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการตัดสินใจของคนได้ เช่น คนโสด การตัดสินใจมักจะเกิดขึ้นโดยตัวเอง ซึ่งในขณะที่คนที่สมรสแล้วจะมีการตัดสินใจร่วมกันกับคู่สมรส ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการคิด การวิเคราะห์ และการตัดสินใจรับข้อมูลข่าวสารที่ต่างกัน

คอตเลอร์ (Kotler), 1997, อ้างอิงใน สุธาริณี วงศ์ใหญ่ (2563, น. 18) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

1. เพศ (Sex) สถานภาพที่ได้รับตั้งแต่เกิด คือ เพศชายและเพศหญิง ซึ่งทำให้มีความคิด ความต้องการ ทศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม และการตัดสินใจที่แตกต่างกัน โดยที่เพศหญิงจะถูกชักจูงได้ง่ายกว่าเพศชาย

2. อายุ (Age) คุณลักษณะที่เปลี่ยนไปตามเวลา ซึ่งจะแสดงวุฒิภาวะ ความสามารถในการเข้าใจและรับรู้เรื่องราว รวมทั้งการตัดสินใจที่แตกต่างกัน โดยผู้ที่อายุน้อยจะถูกชักจูงได้มากกว่าผู้ที่อายุมากกว่า

3. ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ (Education, Occupation and Income) ระดับการศึกษาต่างกันมีแนวโน้มที่จะต้องการข้อมูลต่างกัน อาชีพเป็นตัวสะท้อนคุณค่าในตัวบุคคลและผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่วนรายได้จะเป็นตัววัดความสามารถของบุคคล

4. สถานภาพสมรส (Marital Status) สถานภาพสมรสแบ่งได้หลาย ประเภท ได้แก่ คนโสด สมรส หม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่ โดยจะมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจบุคคล

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดของคอตเลอร์ (Kotler), 1997, อ้างอิงใน สุธาริณี วงศ์ใหญ่ (2563, น. 18) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ อันประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส โดยผู้วิจัยมีการเพิ่มเติมปัจจัย ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อให้ได้คำตอบและข้อมูลที่ทำให้วิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน

2.1 ความหมายความสุขในที่ทำงาน

ปิยะธิดา ปัญญา และ ไพศาล วรคำ (2560) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคลหรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 1.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendship) 2.ความรักในงาน (Job Inspiration) 3.ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization Share Value) 4.คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life Balance)

นงู จ้างประเสริฐ (2560) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยเกิดจากการรับรู้ความรู้สึกของตนในการทำงานในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในงาน รู้สึกได้ร่วมงานกับคนที่ดี ได้ทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคงก้าวหน้า มีโอกาสในการได้รับพัฒนาอย่างทั่วถึง มีหัวหน้างานที่มีความเมตตาและกรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

มานีเยน (Manion), 2003, อ้างอิงใน วัชรพล วิริยะสรรค์สกุล (2561, น. 10) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การเรียนรู้จากการกระทำของตนเองที่ช่วยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันได้แก่ การทำงานอย่างมีความสุข สนุกสนาน มีความผูกพันกัน มีความพึงพอใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ได้รับมอบหมายและคงอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด

สิริขวัญ หงษ์สุวรรณกุล (2562) ให้ความหมายว่า ความสุขการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกชอบ พอใจในสิ่งที่ตนเองเป็น และงานที่กระทำอยู่ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีความสนุก เพลิดเพลิน กระตือรือร้น เกิดความรู้สึกดีทั้งทางกายและจิตใจ ทำให้เกิดความมุ่งมั่น มุ่งหมาย ตั้งใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จด้วยความขยันขันแข็ง และใช้ทักษะความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่

นุรป่าชียะห์ ภูนา (2562) ให้ความหมายว่า ความสุขการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

สาวิณี ภูริปติพัทธ์ (2564) ให้ความหมายว่า ความสุขการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น การได้ทำงานที่รัก การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การมีหัวหน้างานที่ดี การมีเส้นทางสายอาชีพหรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดี การรู้สึกปลอดภัยจากเครื่องมือเครื่องจักรหรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ จากการทำงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อน

ร่วมงาน รู้สึกสนุกไปกับการทำงาน การมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และทำงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก

จากความหมายความสุขในที่ทำงานข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสุขในที่ทำงาน คือ ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ตั้งแต่งานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สวัสดิการ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งหากเกิดความสุขในที่ทำงาน จะทำให้บุคคลมีการติดต่อประสานงานที่ดี มีการทำงานเป็นทีม เกิดความผูกพันต่อองค์กร ลดความเครียด และลดปัญหาการลาออกจากรางาน ส่งผลทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2.2 ประโยชน์ของการสร้างความสุขในการทำงาน

ชรินทร์ งามกมล, 2551, อ้างถึงใน จตุพร ไชยราช (2561, น. 20-21) กล่าวว่า ประโยชน์ของการสร้างความสุขในที่ทำงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อพนักงาน ประกอบด้วย

- 1.1 มีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
- 1.2 มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ
- 1.3 ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี
- 1.4 เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และมีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น
- 1.5 มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น
- 1.6 มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
- 1.7 มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัว

และชุมชน เป็นประชากรที่มีคุณค่า

2. ประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วย

- 2.1 ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพสินค้าและบริการดีขึ้น
- 2.2 ลดการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วย ลากิจ ของพนักงาน
- 2.3 มีชุมชนที่เข้มแข็งในองค์กร
- 2.4 มีสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น
- 2.5 ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร

2.6 ลดความไม่พอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานดีขึ้น และทำให้พนักงานมีความรักในองค์กรมากขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้างงาน ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและการฝึกอบรมพนักงานใหม่

3. ประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อประเทศไทย

- 3.1 เป็นประเทศแห่งความสุข
- 3.2 มีประชากรวัยแรงงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
- 3.3 มีชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืน
- 3.4 เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าและบริการระหว่างประเทศ
- 3.5 เพิ่มผลผลิตมวลรวมประชาชาติ ลดภาระค่าใช้จ่ายในด้านการรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูอาชีพ
- 3.6 ลดปัญหาสังคมด้านต่าง ๆ
- 3.7 สร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนให้แก่ประเทศไทยทุกด้าน
- 3.8 เป็นผู้นำและแบบอย่างการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในระดับนานาชาติ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน

1. แนวคิดของวาร์ (Warr), 1990, อ้างถึงใน กฤษณา บุญโยประการ (2560, น. 17) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ในงาน มีความพึงพอใจในงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

1.1 ความรื่นรมย์ในงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในขณะที่ทำงาน

1.2 ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกชอบใจ เต็มใจ ถูกใจ เพลิดเพลิน และยินดีที่จะปฏิบัติงานของตน

1.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกอยากทำงาน มีความตื่นตัวพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา มีความคล่องแคล่วว่องไว ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง และมีชีวิตชีวาในการทำงาน

2. แนวคิดของดีเนอร์ (Diener), 2000, อ้างถึงใน พิมสิริ ไตกะคุณะ (2560, น. 14) พบว่าความสุขสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน คือ

2.1 ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) คือ การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเป็นอยู่ รู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ รวมทั้งสามารถเข้าใจและยอมรับในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

2.2 ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) คือ การที่บุคคลได้ทำในสิ่งที่รักหรือชอบ รู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกมีความสุขเมื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนการทำงานอันมีคุณประโยชน์ทั้งตนเองและสังคม

2.3 อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) คือ การที่บุคคลมีอารมณ์หรือความรู้สึกที่เป็นสุขกับสิ่งที่ดี อันได้แก่ การมีความสุขสนุกสนานรื่นรมย์ ยิ้มแย้มแจ่มใส เบิกบานใจ มีความเลื่อมใสศรัทธา รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย

2.4 อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) คือ การที่บุคคลมีอารมณ์หรือความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดี อันได้แก่ ความคับข้องใจ รู้สึกเบื่อหน่าย รู้สึกเศร้าหมอง ไม่สบายใจ และเมื่อพบเจอการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง จะแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อให้ตนเองมีความสุข

3. แนวคิดของไมเนอร์ (Manion), 2003, อ้างถึงใน ศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563, น. 24) ได้กล่าวถึงแนวคิดความสุขในการทำงาน (Joy at work) คือ พฤติกรรมการสรรค์สร้างของตนเอง ได้แก่ ความรู้สึกอยากมาทำงาน บุคลากรมีความสามัคคีกันในการทำงาน การมีทีมงานในการปฏิบัติงานที่ดี โดยความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ทางด้านบวกให้เกิดความเจริญใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการตัดสินใจอย่างมีสติ มีใจรักในงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความเคารพนับถือองค์กรสูง ซึ่งสามารถอธิบายปัจจัยความสุขได้ทั้งหมด 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับนำมาสู่ความสุข ดังนี้

3.1 การติดต่อความสัมพันธ์ (Connections) คือ พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างดี สามารถ

ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการพูดคุยประสานงานกันอย่างเป็นมิตร ทำให้เกิดมิตรภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.2 ความรักในงาน (Love of the work) คือ การรับรู้ถึงความรักและผูกพันในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความยินดีที่จะปฏิบัติงาน กระตือรือร้นเสมอเมื่อได้ทำงาน เกิดพลังทางบวกเกี่ยวกับงาน รู้สึกสนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความสุขและภูมิใจในงาน

3.3 ความสำเร็จในงาน (Work achievement) คือ การทราบถึงแก่นของงานที่ได้รับมอบหมาย โดยสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถรับผิดชอบงานที่ทำภายใต้สำเร็จ อันเกิดผลลัพธ์ไปในทิศทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การเลื่อนขั้นการตำแหน่ง อีกทั้งทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดี

3.4 การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) คือ การรับรู้ว่าได้รับการเคารพจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ในเรื่องการทำงาน โดยการได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ หรือความรู้ระหว่างกัน

4. แนวความคิด HAPPY 8 ความสุขแปดประการ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552, อ้างถึงใน สุกริน ทวีสุต (2562, น. 13-14) เชื่อว่า คนทำงานจะมีความสุขก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลของความทุกข์ของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ 1) ความสุขของตนเอง 2) ความสุขของครอบครัว และ 3) ความสุขขององค์กรหรือสังคม

ความสุขของคนทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลชีวิตตนเองได้ และหากจำแนกความสุขในการทำงานแล้ว สามารถแบ่งได้เป็น 8 ความสุข หรือ ความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ซึ่งประกอบด้วย

4.1 เป็นผู้มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจใช้ชีวิตอย่างมีความสุขซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิตรู้จักกินรู้จักนอน

4.2 เป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือการมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน และกันการรู้บทบาทของเจ้านายลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ

4.3 เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือการรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานหรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4.4 เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) คือการศึกษาหาความรู้การพัฒนาตัวเองตลอดเวลาเพื่อให้เป็นมืออาชีพและเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4.5 เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหัวใจดีป๊ะ (ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้น พื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดีมีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา เป็นต้น

4.6 เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือเป็นผู้ใช้เงินเป็นมีเงินเก็บรู้จักใช้เงินให้ได้อย่างมีเหตุผลมีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเองหรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัวโดยอาจทำบัญชีรายรับรายจ่าย

4.7 เป็นผู้รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือการเป็นสมาชิกที่ดีในครอบครัวที่อบอุ่น ให้ความสำคัญกับครอบครัวเสมอ เพราะครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน แม้เจอปัญหาอุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็ง จะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

4.8 เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กรหรือสังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยสังคมมี 2 ระดับคือสังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน ความสุข 8 ประการเป็นแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตเพื่อให้มีความสุข

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงานดังที่กล่าวไป กล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากหลายองค์ประกอบ ซึ่งทางผู้วิจัยมีความสนใจแนวคิดของ ดีเนอร์ (Diener), 2000, อ้างถึงใน พิมสิริ โตทะคุณะ (2560, น. 14) และได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ โดยการศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ประการ คือ ความพึงพอใจใน

ชีวิต (Life Satisfaction) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) และอารมณ์ทางลบ (Negative Effect)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

3.1 ความหมายบรรยากาศองค์กร

จุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร เป็นลักษณะภายในที่อธิบายถึงภาพลักษณ์ที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากองค์กรหนึ่ง เป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ทำงานอยู่และความรู้สึกที่มีต่อองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์กรหรือบรรยากาศองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมตามความคาดหวัง และแรงจูงใจของแต่ละบุคคล บรรยากาศในองค์กรที่แสดงออกมาให้เห็นนั้น มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม ความพึงพอใจในงาน และสุขภาพจิต ย่อมเป็นตัวกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมที่สำคัญของพนักงานที่ทำงานในองค์กรนั้น

พัชราภรณ์ ควรคณี (2560) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึงองค์ประกอบของสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อขนาดและโครงสร้างขององค์กร แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะสะท้อนค่านิยมและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ

สุพัตรา โคตรหา (2561) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศในการทำงาน หมายถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร ที่มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศอยู่รอบๆ ตัวของพนักงาน ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์กรและมีผลต่ออิทธิพลทางด้านทัศนคติและด้านพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร

รัฐศรัณย์ หยิบพฤษทอง (2561) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์กร (Organization Climate) ว่าหมายถึง คุณลักษณะสภาพแวดล้อมในองค์กรที่สมาชิกแต่ละคนรับรู้ ทั้งทางตรงหรือโดยอ้อมและมีบทบาทสำคัญที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในองค์กร

จากความหมายบรรยายกาขององค์การข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า บรรยายกาขององค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในขององค์การ ที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานในองค์การ อันมีผลต่อทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงานของพนักงานในองค์การ

3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยายกาขององค์การ

1. แนวคิดของฟอร์แฮนด์ (Forehand), 1964, อ้างถึงใน สุวีวัลย์ ใจงาม (2560, น. 11-12) ได้ชี้ให้เห็นว่าบรรยายกาขององค์การนั้น ประกอบด้วยกลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์การอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนภายในองค์การนั้น โดยแบ่งคุณลักษณะเป็น 5 ด้าน คือ

1.1 ขนาดและโครงสร้างขององค์การ (Size and Structure) โดยทั่วไป เรามักจะคิดว่าองค์การขนาดใหญ่มีความมั่นคงและความเป็นทางการ ถึงแม้ว่าขนาดองค์การโดยส่วนรวมจะมีความสำคัญแต่ก็พบว่าระดับของบุคคลภายในองค์การมีความสำคัญในแง่ของจิตวิทยา ระดับของบุคลากรคนใดคนหนึ่งตามสายการบังคับบัญชาภายในองค์การจะมีผลกระทบต่อบุคคลมากกว่า ไม่ว่าเขาจะทำงานอยู่ภายในองค์การขนาดใหญ่ขนาดกลางหรือขนาดเล็กก็ตาม โครงสร้างขององค์การจะมีความสำคัญเหมือนกัน และเกี่ยวพันกับขนาดด้วยองค์การที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ระยะทางระหว่างผู้บริหารสูงสุดและบุคลากรระดับล่างจะห่างไกลกันมากขึ้น ระยะทางก่อให้เกิด สิ่งกีดขวางทางจิตวิทยาในลักษณะที่ว่าบุคลากรที่อยู่ห่างไกลจากจุดตัดสินใจ อาจจะไม่มีความเข้าใจตัวเองว่ามีความสำคัญน้อย และระยะทางก่อให้เกิดบรรยายกาของความเป็นทางการหรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคลมาก เพราะว่าการเกี่ยวพันกับบุคคลอื่นทางสังคมจะกระทำได้อย่าง

1.2 แบบของความเป็นผู้นำ (Leadership Patterns) แบบภาวะผู้นำมีหลายแบบที่ใช้กันตามองค์การธุรกิจ และหน่วยงานของรัฐบาล พฤติกรรมของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยายกาที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลงาน และการตอบสนองความพอใจของบุคลากร การพิจารณามิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติกรุณาปราณี ก็เป็นปัจจัยทางด้านแบบของความเป็นผู้นำที่เข้าใจโดยบุคลากรในองค์กร และจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาโดยเฉพาะ

1.3 ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity) ภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้น องค์การจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่า เป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างกัน ระหว่างส่วนต่าง ๆ

ของระบบแบบของการเกี่ยวข้องระหว่างกันจะแตกต่างกันไปตามปัจจัย เช่น เป้าหมายและวิทยาการเป็นต้น

1.4 เป้าหมาย (Goal Direction) ขององค์กรย่อมจะแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาสำหรับองค์กร ความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากการแยกประเภทขององค์กรอย่างหนึ่ง เช่น องค์กรธุรกิจ องค์กรที่ให้บริการกับสาธารณะ เป็นต้น แม้กระทั่งในระหว่างองค์กรธุรกิจด้วยกันเป้าหมายก็อาจมีสิ่งใดได้ว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญของธุรกิจ ความแตกต่างก็จะมีอยู่ในรูปของการให้น้ำหนัก เพื่อเปรียบเทียบเป้าหมายอื่นๆ เช่น การป้องกันอากาศเสียความสัมพันธ์ที่มีกับสภาพแรงงานและการให้ความสำคัญสนับสนุนกับสถาบันการศึกษา

1.5 สายใยของการติดต่อสื่อสาร (Communication Network) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศ เพราะว่าสายใยของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรนั้นจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพ การจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่มการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องจากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบนหรือตามแนวนอน ภายในองค์กรนั้นจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์กรได้

2. แนวคิดของลิทวิน และสติงเกอร์ (Litwin and Stringer), 1968, อ้างถึงใน อธิพัชร์ ชาติศิริวิจิระกุล (2563, น. 6-7) ได้เสนอองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดบรรยากาศขององค์กร 9 ประการ ดังนี้

2.1 โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) คือ การมีโครงสร้างองค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นการรับรู้ของพนักงานในองค์กรเกี่ยวกับการปกครอง มีกฎระเบียบข้อบังคับ มีนโยบายการบริหาร

2.2 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การรับรู้ภาระหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนในองค์กร ความรู้สึกถึงความสำเร็จของงาน รวมไปถึงความท้าทายในงานที่ได้รับมอบหมาย

2.3 ความอบอุ่น (Warmth) คือ ความรู้สึกอบอุ่นใจที่ได้จากการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

2.4 การสนับสนุน (Support) คือ การได้รับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน การได้รับความไว้วางใจ และได้รับคำแนะนำ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ซึ่งช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้

2.5 การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) คือ การให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ โดยบรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนโทษย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จ เพราะการให้รางวัลแสดงให้เห็นถึงการยอมรับ หรือการเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่พนักงานกระทำ ในขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงถึงการไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น รวมถึงการลงโทษที่ยุติธรรม และเท่าเทียมกัน

2.6 ความขัดแย้ง (Conflict) คือ การที่พนักงานรู้สึกมั่นใจว่าองค์การยอมรับการแสดงความขัดแย้งหรือความแตกต่างในความคิดเห็นได้ โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไปเพื่อนำ มาปรับปรุงแก้ไข

2.7 มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) คือ การให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยระดับมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่พนักงานกำหนดนั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของตัวพนักงานเอง และมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

2.8 การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identity) คือ การรู้สึกว่าตนได้เป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

2.9 ความเสี่ยง (Risk) คือ การยอมรับความเสี่ยงหรือความท้าทายในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานให้กับองค์กรในระดับที่เหมาะสม ทั้งในเรื่องงบประมาณ รวมถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

3. แนวคิดของมิลตัน (Milton), 1981, อ้างถึงใน ฌวงค์ จูเจริญ (2560, น. 14-15) โดยแบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 11 มิติ ดังนี้

3.1 ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือ ระดับของความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน

3.2 ความขัดแย้งกับความร่วมมือ (Conflict Versus Cooperation) คือ ระดับของการแข่งขันกันในแต่ละส่วนของการทำงาน หรือการทำงานร่วมกันในงานเดียวกัน และแข่งขันในเรื่องของทรัพยากรที่มีอยู่น้อย

3.3 ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relations) คือ ระดับองค์การที่มีบรรยากาศทางสังคมที่เป็นมิตรและอบอุ่น

3.4 โครงสร้าง (Structure) คือ ระดับขององค์การที่มีความเฉพาะตัวในวิธีการ และการดำเนินงานที่ใช้ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน ซึ่งระบุไว้ชัดเจน มีการแจ้งให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

3.5 ระดับของรางวัล (Level of Rewards) คือ ระดับที่จะได้รับรางวัลที่เหมาะสม ครอบคลุมถึงเงินเดือน ผลประโยชน์ และสัญลักษณ์ทางสถานภาพในองค์การ

3.6 การปฏิบัติงานกับการให้รางวัล (Performance Reward Dependency) คือ ขอบเขตของระบบรางวัล เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้น ผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นต้น ที่มีความยุติธรรม และเหมาะสม ระบบของรางวัลมีพื้นฐานที่คุ้มค่าสมกับความสามารถ และการปฏิบัติที่ผ่านมามากกว่าความสำเร็จที่เกิดขึ้น

3.7 แรงจูงใจให้ประสบความสำเร็จ (Motivation to Achieve) คือ ระดับความพยายามของ องค์การ ความต้องการที่จะเป็นหนึ่ง ทำให้เกิดแรงจูงใจเพื่อจะได้รับผลประโยชน์ที่ดี ความก้าวหน้า และความพอใจ

3.8 การแบ่งสถานภาพ (Status Polarization) คือ ระดับที่มีความแตกต่างกัน อย่างชัดเจนทางกายภาพ เช่น สถานที่จอดรถส่วนตัว และสำนักงาน เป็นต้น ที่ดีเหมือนกับ ความแตกต่างทางจิตใจ เช่น สัมพันธภาพทางสังคมที่ไม่เป็นทางการ การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับต่ำกว่า

3.9 ความยืดหยุ่นและนวัตกรรม (Flexibility and Innovation) คือ ความสมัครใจ ที่จะพยายามหาวิธีการใหม่ และทดลองที่จะเปลี่ยนแปลงโดยไม่จำเป็นต้องเกิดจากสถานการณ์ที่เป็นช่วงวิกฤตเท่านั้น แต่จะพัฒนาสถานการณ์ หรือกระบวนการต่าง ที่อาจเกิดขึ้นทั่วไปจนทำให้เกิดความพอใจในงาน

3.10 การรวมอำนาจการตัดสินใจ (Decision Centralization) คือ ขอบเขตที่ องค์การ มีตัวแทนรับผิดชอบในการตัดสินใจ

3.11 การสนับสนุน (Supportiveness) คือ ระดับขององค์การที่ให้ความสนใจและสมัครใจที่จะสนับสนุนทั้งเรื่องงาน และเรื่องที่ไม่สัมพันธ์กับงาน เช่น ความสนใจในเรื่องของสวัสดิการของพนักงาน

4. แนวคิดของสตริงเกอร์ (Stringer), 2002, อ้างถึงในสุริวัณย์ ใจงาม (2560, น. 16-18) ได้แบ่งบรรยากาศขององค์การออกเป็น 6 มิติ ดังนี้

4.1 โครงสร้างองค์การ (Structure) คือ การแสดงให้เห็นว่าบุคลากรภายในองค์การทราบถึงความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพวกเขาอย่างชัดเจน โครงสร้างที่มีประสิทธิภาพ คือ บุคลากรจะรับรู้ได้ว่างานของตนถูกกำหนดไว้ในโครงสร้างอย่างชัดเจน และโครงสร้างจะมีประสิทธิภาพต่ำ หากบุคลากรเกิดความสับสนในสายงานและลำดับผู้มีอำนาจตัดสินใจในสายงาน

4.2 มาตรฐานการทำงาน (Standards) คือ การวัดความรู้สึกที่ถูกกดดันจากองค์การในการปรับปรุงคุณภาพของงาน และวัดความรู้สึกภูมิใจเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี เมื่อคะแนนมาตรฐานสูง หมายความว่า บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอยู่ตลอดเวลา แต่หากคะแนนมาตรฐานต่ำ หมายความว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวังไว้

4.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ เปรียบได้กับความรู้สึกของการเป็นเจ้าของที่จะไม่ถูกตรวจสอบจากผู้อื่นหากได้ตัดสินใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งลงไปแล้ว ความรู้สึกที่มีความรับผิดชอบสูง คือ บุคลากรได้รับโอกาสและสนับสนุนให้สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง แต่หากบุคลากรถูกทดสอบด้วยการให้ทำงานที่มีความเสี่ยง หรือให้ทำงานที่ต้องการวิธีการ หรือทักษะใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา บุคลากรก็จะหมดกำลังใจ ส่งผลให้ความรู้สึกในการรับผิดชอบต่ำ

4.4 การสนับสนุน (Support) คือ การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันในที่งาน บุคลากรที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน หากมีปัญหากเกิดขึ้นตนสามารถขอความช่วยเหลือได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เรียกได้ว่าเป็นบรรยากาศของการสนับสนุนที่มีอยู่มาก ในทางกลับกันบรรยากาศของการสนับสนุนที่มีน้อย ก็คือ บุคลากรรู้สึกถึงความโดดเดี่ยวเหมือนตนเองถูกทอดทิ้ง

4.5 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การรับรู้ได้ถึงการถูกยอมรับโดยแสดงออกจากการปฏิบัติงานที่ดีเมื่อได้รับรางวัล การยอมรับนี้จะแสดงออกใน 2 ด้านคือการได้รับรางวัล และการได้รับคำวิจารณ์ ดีชม หรือลงโทษ องค์การที่บรรยากาศแห่งการยอมรับสูง หมายความว่า องค์การนั้นมีความสมดุลระหว่างการให้รางวัลและการวิจารณ์ ดีชม แต่หากผลของ

การทำงานที่ออกมาไม่สอดคล้องกับรางวัลที่ได้รับ ก็หมายความว่า องค์การนั้นจะเกิดบรรยากาศของการยอมรับที่ต่ำ

4.6 ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) คือ แสดงออกถึงความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคลากรที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พวกเขาจะยินดียอมรับในข้อผูกพันต่าง ๆ ขององค์การเพื่อเป้าหมายขององค์การ หากบรรยากาศของความยึดมั่นผูกพันมีมาก บุคลากรจะมีความจงรักภักดีสูงแต่หากมีความยึดมั่นผูกพันน้อย พวกเขาจะแสดงออกด้วยความเฉยชาทั้งต่อองค์การและเป้าหมายขององค์การ

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การของนักวิชาการต่าง ๆ ดังที่กล่าวไป ผู้วิจัยมีความสนใจแนวคิดของสตริงเกอร์ (Stringer), 2002, อ้างถึงใน สุริวัลย์ ใจงาม (2560, น. 16-18) เนื่องจากมีความคล้ายคลึงกับแนวคิดของนักวิจัยท่านอื่น ๆ ในปีก่อนหน้า ซึ่งมีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ คือ โครงสร้างองค์การ (Structure) มาตรฐานการทำงาน (Standards) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การสนับสนุน (Support) การได้รับการยอมรับ (Recognition) และความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

4.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์การ

ศุภวัฒน์ คุณนพวงศ์ (2560) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสอดคล้องกันระหว่างทัศนคติ ความรู้สึกและพฤติกรรมแสดงออก เป็นความรู้สึกยึดมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ส่งผลให้พนักงานมีความพยายามและทุ่มเทในการปฏิบัติแก่องค์การ และการคงอยู่กับองค์การต่อไป มีอิทธิพลมาจากกระบวนการคิดและพิจารณาของพนักงาน

เจริญรุจ กสิวุฒิ (2560) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตั้งใจทำงานอย่างสุดความสามารถ มีความเชื่อมั่น ศรัทธา รักและจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่คิดที่จะลาออกจากองค์การ และมุ่งพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปช่วยพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น

พชร แสงแก้ว (2561) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ โดยเป็นไปในทิศทางที่ดี ซึ่งแสดงออกผ่านการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน มี

ความเสียสละและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์การ การปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

สุทธาริณี วงศ์ใหญ่ (2563) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมทัศนคติ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การ อันได้แก่ การเต็มใจปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ โดยการทุ่มเทความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้กับองค์การ มีความเชื่อมั่น ศรัทธา จงรักภักดีและรักในองค์การ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ที่สามารถทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้

จิตภาพร เกษประดิษฐ์ (2563) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันในองค์การ คือ การนำปัจจัยมารวมกันอันได้แก่ ความพอใจที่เกิดจากการทำงาน ความสุขที่เกิดจากการทำงาน และความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลทำให้พนักงานหรือบุคลากรเกิดความผูกพัน มีความจงรักภักดี และเมื่อมีการพัฒนาตนเอง ก็จะทำให้เกิดเป็นองค์ความรู้ที่ช่วยให้งานสำเร็จ นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

กฤษมา ศรีแย้ม (2563) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์การที่ตนอยู่ แสดงให้เห็นถึงบุคคลที่มีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายองค์การ และค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์การและความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในจิตใจที่ต้องการจะผูกพันกับองค์การ ไม่ได้เป็นความรู้สึกที่ถูกบังคับหรือความจำเป็น

อนนุติ ฤทัยธรรม (2562) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์การ เป็นทัศนคติที่แสดงออกของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งบุคคลนั้นมีความรู้สึกที่จะทุ่มเทในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และมีความรู้สึกภูมิใจ เต็มใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งในงานวิจัยในครั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นความผูกพันที่พนักงานในบริษัทพึงจะ

ทุ่มเทกำลัง แรงกายและแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จและต้องการที่จะอยู่ในองค์กรนี้ โดยไม่อยากจะลาออกหรือละทิ้งองค์กรนี้ไป

จากความหมายของความผูกพันในองค์กร ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันในองค์กร หมายถึงทัศนคติเชิงบวกที่มีต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญที่สามารถทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเททั้งพลังกายและพลังใจเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ซึ่งส่งผลให้เกิดความจงรักภักดี และอยากร่วมงานกันขององค์กรให้นานที่สุด

4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1. แนวคิดของแคนเตอร์ (Kanter), 1968, อ้างถึงใน อุซาวดี บุญหุ่น (2561, น. 31) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 แบบ คือ

1.1 ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) คือ การที่บุคคลมีการเสียสละเพื่อองค์กร จนรู้สึกว่า การละทิ้งหรือลาออกจากองค์กรเป็นเรื่องยากที่จะทำ

1.2 ความผูกพันแบบติดยึด (Cohesion Commitment) คือ การใช้เทคนิคการสร้าง ความผูกพัน โดยให้บุคคลมีความรู้สึกยึดติดกับองค์กรด้วยสิ่งต่าง ๆ ที่มอบให้ ดังเช่น เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อย่อยย่อยเชิดชูบุคคล เพื่อให้ยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น ยศเครื่องแบบ หรือ เหรียญตรา เป็นต้น

1.3 ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) คือ การที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งวัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่บังคับให้บุคคลเป็นไปตามกรอบที่องค์กรกำหนดเอาไว้ ซึ่งทำติดต่อกับแบบรุ่นสู่รุ่น

2. แนวคิดของของสตีแยร์ส (Steers), 1977, อ้างถึงใน ญภาภัญ เจริญชันษา (2561, น. 25-26) ได้ให้องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

2.1 ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร คือ การที่บุคคลมีความเชื่อและทัศนคติในด้านบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อเป้าหมาย ค่านิยม พร้อมทั้งให้ความสนับสนุนต่อกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นเป้าหมายของตัวเองด้วย อีกทั้งยังมีความเชื่อว่าองค์กรเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตัวเองทำงานอีกด้วย และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2.2 ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร คือ การที่บุคคลยินดีและเต็มใจที่จะเสียสละตนในการทำงาน โดยการทำงานอย่างเต็มที่ สุดความสามารถ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือกระทำใด ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กรอีกด้วย

2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่บุคคลมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยินดีที่บอกกับบุคคลอื่น ๆ ว่าตัวเองเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ๆ

3. แนวคิดของเอเลนและเมเยอร์ (Allen & Mayer), 1990, อ้างถึงใน ปภัสสร อรภักดี (2560, น. 15-16) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่ว่าความผูกพันทางด้านทัศนคติเป็นสภาวะทางด้านจิตใจของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

3.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร รู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กร มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องหรือช่วยเหลือองค์กร เต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรโดยอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงก็มักจะมีผลปฏิบัติงานที่ดีเนื่องจากมีความอุทิศตนให้แก่องค์กร และหวังดีกับองค์กรในทางที่ดี

3.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคลในองค์กรที่หวังผลตอบแทนที่มีความคุ้มค่าต่อการคงอยู่ภายในองค์กรนั้น ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่สูงนั้นก็มักจะปฏิบัติงานต่อในองค์กรเดิมเนื่องจากมีความจำเป็นและได้รับผลตอบแทนจากองค์กรที่คุ้มค่า

3.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานจากสังคม ซึ่งเป็นความผูกพันนี้ เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนองค์กรในสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยพนักงานแสดงออกต่อองค์กรในเรื่องความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

4. แนวคิดของสุพานี สถุขภูวามิถ, 2552, อ้างถึงใน จันทรา อภิบาลศรี (2561, น. 25-26) กล่าวว่า การผูกพันกับองค์กร มีอยู่ 3 ลักษณะ คือ

4.1 ความผูกพันในเชิงรู้สึก (Affective Commitment) คือ การที่พนักงานตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจากมีเพื่อนร่วมงานดี หน้าที่การงานดี บรรยากาศในการทำงานดี ตลอดจนมีความเชื่อมั่นในองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้วยความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร

4.2 ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) คือ การที่พนักงานต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป ในเหตุผลเชิง Cost-Benefits เช่น การมีค่าตอบแทนที่ดี หรือการมีโอกาสในเส้นทางสายอาชีพที่ดี เป็นต้น

4.3 ความผูกพันตามบรรทัดฐานที่ควรเป็น (Normative Commitment) เกิดขึ้นเนื่องจาก เราตระหนักได้ดีว่ากิจการแห่งนี้ให้โอกาสเรา รับเราเข้าทำงาน ฝึกอบรมสอนงานเรา จะเป็นเหตุผลในเชิง ข้อผูกมัด (Obligation) ที่เราควรจะต้องผูกพันต่อองค์กรแห่งนี้

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นแนวคิดของเอลเลนและเมเยอร์ (Allen & Mayer), 1990, อ้างถึงใน ปภัสสร อรภักดี (2560, น. 15-16) และได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ โดยการศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจแนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้ เพื่อใช้ในการศึกษา สร้างแบบสอบถาม และสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดของคอตเลอร์ (Kotler), 1997, อ้างอิงใน สุธาริณี วงศ์ใหญ่ (2563, น. 18) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ อันประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส โดยผู้วิจัยมีการเพิ่มเติมปัจจัย ระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามให้ได้คำตอบและข้อมูลที่ทำให้วิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งหาความแตกต่างของแต่ละด้านว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน

ผู้วิจัยมีความสนใจแนวคิดของดีเนอร์ (Diener), 2000, อ้างถึงใน พิมสิริ โตกะคุณะ (2560, น. 14) โดยศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ประการ คือ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) และอารมณ์ทางลบ (Negative Effect) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร

ผู้วิจัยมีความสนใจแนวคิดของสติงเกอร์ (Stringer), 2002, อ้างถึงใน สุริวัลย์ ใจงาม (2560, น. 16-18) โดยศึกษา 6 องค์ประกอบ คือ โครงสร้างองค์กร (Structure) มาตรฐานการทำงาน (Standards) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การสนับสนุน (Support) การได้รับการยอมรับ (Recognition) และความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยมีความสนใจแนวคิดของเอลเลนและเมเยอร์ (Allen & Mayer), 1990, อ้างถึงใน ปภัสสร อรภักดี (2560, น. 15-16) โดยการศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เพื่อนำมาเป็นตัวแปรตามในการสร้างกรอบแนวคิดในวิจัย หาความสัมพันธ์กับตัวแปรต้นที่ได้ตั้งไว้

ข้อมูลเกี่ยวกับการยาสูบแห่งประเทศไทย

การยาสูบแห่งประเทศไทย (ยสท.)

เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงการคลัง ประเภทจัดหารายได้ จัดอยู่ในสาขาอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม ประกอบธุรกิจการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์บุหรี่สำเร็จรูปโดยได้รับสิทธิผูกขาดในการผลิตบุหรี่ซิการ์เรต โดยองค์กรมีธุรกิจหลักคือการตอบสนองความต้องการบริโภคยาสูบรูปแบบต่าง ๆ ของผู้บริโภคในประเทศ และมุ่งขยายสู่ธุรกิจอื่น เช่น การส่งออก และ

การรับจ้างคู่ค้าต่างประเทศในการผลิตและจำหน่ายยาเส้นมวนเอง ขยายใบยา และธุรกิจสิ่งพิมพ์ จากกำลังการผลิตที่เหลืออยู่ เพื่อเพิ่มรายได้ให้องค์การ (การยาสูบแห่งประเทศไทย, 2564, น. 27)

วิสัยทัศน์

“เป็นผู้นำธุรกิจยาสูบในประเทศและมุ่งสู่ธุรกิจอื่น”

พันธกิจ

“รักษาส่วนแบ่งตลาดยาสูบไทย ขยายสู่ตลาดต่างประเทศ ด้วยผลิตภัณฑคุณภาพ พร้อมพัฒนาธุรกิจ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน”

ประวัติความเป็นมา

- พ.ศ.2482** รัฐบาลได้จัดตั้งโรงงานยาสูบขึ้น เมื่อวันที่ 19 เมษายน พ.ศ.2482 ดำเนินกิจการอุตสาหกรรมซิการ์แรท ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมผูกขาดของรัฐ สามารถผลิตยาสูบป้อนสู่ตลาดได้อย่างพอเพียง
- พ.ศ.2492** รัฐบาลไทยซื้อกิจการยาสูบของเอกชนมาดำเนินการเองทั้งหมด ภายใต้การควบคุมของกรมสรรพสามิต ใช้ชื่อว่า “โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง Thailand Tobacco Monopoly”
- พ.ศ.2493** พลตรี หลวงชำนาญยุทธศิลป์ ลงทุนซื้อที่ดินบริเวณคลองเตย เนื้อที่ประมาณ 641 ไร่ เพื่อสร้างเป็นศูนย์อำนวยการโรงงานยาสูบ
- พ.ศ.2497** โรงงานยาสูบ เปลี่ยนสังกัดมาขึ้นกับกระทรวงการคลังโดยตรง
- พ.ศ. 2501** โรงงานยาสูบ ย้ายศูนย์อำนวยการมาอยู่ที่ตึกอำนวยการซึ่งสร้างใหม่ มาจนถึงทุกวันนี้ และตั้งชื่อตึกนี้ว่า ตึกชำนาญยุทธศิลป์
- พ.ศ. 2534** คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ย้ายโรงงานยาสูบไปอยู่ในส่วนภูมิภาค และพัฒนาพื้นที่เดิมเป็นสวนสาธารณะ โรงงานยาสูบจึงได้ถวายเป็นที่แด่สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ จำนวน 140 ไร่ เพื่อสร้างสวนน้ำ “เบญจกิติ”
- พ.ศ. 2553** โรงงานยาสูบ ซื้อที่ดินสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อก่อสร้างโรงงานผลิตยาสูบแห่งใหม่ จำนวน 220 ไร่

- มีนาคม พ.ศ. 2559** โรงงานยาสูบ ถวายพื้นที่เพิ่มจำนวน 311 ไร่ เพื่อก่อสร้างสวนป่า “เบญจกิติ” โดยการสร้างสวนป่าเบญจกิติ ดำเนินการไปพร้อมกับแผนการย้ายไปยังโรงงานผลิตยาสูบแห่งใหม่
- พ.ศ. 2559** คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติการยาสูบแห่งประเทศไทย พ.ศ. ... ซึ่งมีสาระสำคัญคือให้ยกฐานะโรงงานยาสูบกระทรวงการคลังขึ้นเป็นนิติบุคคลและเปลี่ยนชื่อเป็นการยาสูบแห่งประเทศไทยหรือ ยสท.
- พ.ศ. 2560** ที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ มีมติรับหลักการร่างพระราชบัญญัติการยาสูบแห่งประเทศไทย
- กุมภาพันธ์** สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ให้ความเห็นชอบประกาศใช้เป็น
- พ.ศ. 2561** กฎหมาย พร้อมเตรียมให้นายกรัฐมนตรีนำขึ้นทูลเกล้าฯ เพื่อทรงลงพระปรมาภิไธย
- กรกฎาคม** การก่อสร้างโรงงานผลิตยาสูบแห่งใหม่ และการติดตั้งเครื่องจักรอุปกรณ์
- พ.ศ. 2561** การผลิตบุหรี่ใหม่ แล้วเสร็จสมบูรณ์
- 13 พฤษภาคม** เว็บไซต์ราชกิจจานุเบกษาเผยแพร่ “พระราชบัญญัติการยาสูบแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2561” ให้โรงงานยาสูบเป็นองค์กรนิติบุคคลภายใต้
- พ.ศ. 2561** การกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง ใช้ชื่อว่า “การยาสูบแห่งประเทศไทย Tobacco Authority of Thailand” มีผลบังคับใช้วันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 เป็นต้นมา
- 27 สิงหาคม** การยาสูบแห่งประเทศไทย ทำพิธีเปิดผลิตบุหรี่ที่โรงงานผลิตยาสูบแห่ง
- พ.ศ. 2561** ใหม่ ใช้ชื่อว่า “การยาสูบแห่งประเทศไทย พระนครศรีอยุธยา” และพร้อมก้าวสู่นาครตแห่งความเป็นองค์กรดิจิทัล 4.0 ที่มั่นคง ยั่งยืน สืบไป

เป้าประสงค์

1. เพิ่มศักยภาพของช่องทางขาย และสร้างความภักดีต่อตราสินค้า เพื่อรักษาและเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาด (Market Shares) จากการเป็นผู้นำตลาดในกลุ่มลูกค้าบุหรี่ปริมาณประหยัด พร้อมทั้งสร้างโอกาสทางการตลาดจากการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของกลุ่มลูกค้า
2. สร้างรายได้เพิ่มจากการขยายสู่ธุรกิจอื่น
3. ควบคุมต้นทุนการผลิตให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด
4. มุ่งเน้นการรักษาระดับของความสามารถในการทำกำไรอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับการเติบโตของธุรกิจ

ผลิตภัณฑ์ของการยาสูบแห่งประเทศไทย

ปัจจุบันการยาสูบแห่งประเทศไทย ผลิตบุหรี่ป้อนสู่ตลาดทั้งในและต่างประเทศ มีการตรวจสอบคุณภาพของบุหรี่ป้อนในแต่ละช่องอย่างเคร่งครัด เพราะถือเป็นนโยบายสำคัญที่เน้นความมีคุณภาพของสินค้าและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยมีทั้งหมด 19 ตรา ดังนี้

ตาราง 1 ตราบุหรี่ป้อนทั้งหมดที่การยาสูบแห่งประเทศไทยเป็นผู้ผลิต

กลุ่มบุหรี่ปริมาณมากกว่า 72 บาท/ซอง	กลุ่มบุหรี่ปริมาณประหยัดไม่เกิน 72 บาท/ซอง	ยาเส้นมวนเอง
1. สามิต 90	5. KRONG THIP 7.1 S สีแดง	17. Line
2. กุ้งทอง 90	6. WONDER S สีแดง	18. e-แต่น
3. กรองทิพย์ 90	7. WONDER S สีเขียว	19. e-แต่น 2
4. สายฝน 90	8. SMS สีแดง	
	9. SMS สีเขียว	
	10. GOAL สีแดง	
	11. GOAL สีเขียว	
	12. LINE สีแดง	
	13. LINE สีเขียว	

กลุ่มบุหรืราคา มากกว่า 72 บาท/ซอง	กลุ่มบุหรืราคา ประหยัดไม่เกิน 72 บาท/ ซอง	ยาเส้นมวนเอง
	14. LINE 7.1 สีแดง 15. LINE 7.1 สีเขียว 16. KNIGHT (Blue)	

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความสัมพันธ์ระหว่างด้านประชากรศาสตร์และความผูกพันต่อองค์กร

นิกร แดงรอด (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สัน ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ ชั้นยศ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 18 - 28 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงาน 1 - 10 ปี และรายได้ 8,000 - 25,199 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

สินีนาด อัมภา (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทเอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่เซ็นสัญญาประจำมากกว่า 1 ปี จำนวน 296 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัท การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 28 - 35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับตำแหน่งงานเป็น Team member/ Specialist มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท

และมีระยะเวลาปฏิบัติงานที่ 1 – 4 ปี ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีอายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เจริญรุจ กสิวุฒิ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 234 ชุด การวิเคราะห์ทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจง ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-way ANOVA และการวิเคราะห์ Multiple Regression พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 40 – 49 ปี มีตำแหน่งเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 9 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาทเป็นต้นไป ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

นิตยา ปาปะเถ (2560) ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยจำนวน 286 ชุด และใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบถดถอยแบบพหุคูณ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 38 – 53 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีระยะเวลาในการทำงาน 11 – 15 ปี และมีรายได้อยู่ที่ 15,000 – 30,000 บาท ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา:บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้รูปแบบสอบถามออนไลน์ส่งให้กลุ่มประชากรจำนวน 100 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA

(F-test) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ (Sheffe' test) เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างและ Correlation Coefficient ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถาบันการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียงหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

พีระ แก้วสอาด (2564) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 369 คน โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานมากมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานน้อย ส่วนด้านเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันพบว่ามีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความสุขในที่ทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

กุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวน 200 ชุด พบว่าความสุขในการทำงานโดยรวมและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีระดับความสัมพันธ์เท่ากับ .717 คือ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ที่มีระดับ

ความสุขในการทำงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ถ้ามีระดับความสุขในการทำงานน้อย จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

สุพาภรณ์ รัตนะราช (2562) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันขององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวน 300 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบที (T – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สาวิณี ฐรีปติพัทธ์ (2564) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานโดยรวม ($r = 0.651$) และรายด้าน ได้แก่ ความสุขในการทำงานด้านคุณธรรม ($r = 0.681$) ด้านการหาความรู้ ($r = 0.680$) ด้านน้ำใจงาม ($r = 0.572$) ด้านสังคมดี ($r = 0.476$) ด้านครอบครัวดี ($r = 0.380$) ด้านสุขภาพดี ($r = 0.343$) และด้านใช้เงินเป็น ($r = 0.166$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

กุสุมา ศรีแย้ม (2563) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากผู้เชี่ยวชาญและได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมเท่ากับ 0.88 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงาน ในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.620 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างด้านบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ

จุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 80 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำผลจากแบบสอบถามมาทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.966 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติแบบ t-test, F-test (One Way ANOVA) และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิเคราะห์แบบ (Pearson Correlation) ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัลยา ชูประดิษฐ์ (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและความผูกพันของพนักงานกับประสิทธิผลองค์การของธุรกิจบริการ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในธุรกิจบริการ 3 ประเภท คือ ธุรกิจโลจิสติกส์ ธุรกิจท่องเที่ยวและธุรกิจที่เกี่ยวกับการสื่อสาร จำนวน 1,249 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ความสัมพันธ์ของประสิทธิผลองค์การกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรมลิสรล 8.72 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงาน ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่วนใหญ่พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลโดยรวมต่อประสิทธิผลองค์การ ดังนั้นองค์การต่างๆ จึงมีความพยายามที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีที่จะส่งผลทางบวกให้แก่องค์การ โดยเฉพาะประสิทธิผลโดยรวมซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของทุกองค์การ

กัณฑณ ตันสกุล (2562) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ

รวบรวมข้อมูลจำนวน 209 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การทดสอบที่ Anova Robust Welch และการวิเคราะห์การถดถอย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท และมีอายุงาน 6 – 10 ปี ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีทั้งหมด 4 ด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างของงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับและด้านการสนับสนุน โดยปัจจัยบรรยากาศขององค์กรด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุดคือ ด้านการยอมรับ รองลงมาคือด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนและด้านโครงสร้างของงาน สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลาได้ร้อยละ 52.30 ($R^2 = 0.523$)

พงษ์พัฒน์ อัครสุนทรางกูร (2562, 2 พฤษภาคม) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันขององค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟ็คเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งความผูกพันขององค์กรด้วย และ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.773$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ชนัดพร เข้มหาญ (2562) ศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 337 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ

วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) เพศ และตำแหน่งงานปัจจุบัน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การในขณะที่อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน ($B = 0.314$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานในการ ปฏิบัติงาน ($B = 0.283$) ด้านโครงสร้างของงาน ($B = 0.110$) และด้านการยอมรับ ($B = 0.078$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.889$) และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($B = 0.203$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($B = 0.155$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($B = 0.130$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($B = 0.129$) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ($B = 0.088$) ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง ($B = 0.082$) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($B = 0.068$) และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($B = 0.065$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.914$)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ (Correlation Studies) ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Sciences หรือ SPSS) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 851 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 24 มีนาคม 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จาก 18 หน่วยงาน มีพนักงานทั้งสิ้น 851 คน ซึ่งทราบถึงจำนวนประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane), 1973, อ้างถึงใน ชลาธร แสงถนอม, 2563, น. 48) ในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับร้อยละ 5

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

โดย n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่สามารถยอมรับได้

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{851}{1 + 851(0.05)^2} = 272.10 \text{ คน}$$

จากการคำนวณตามสูตรของทาร์เวียมาน่า จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 272 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิจัยในเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งกำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportional) จำแนกตามหน่วยงานของการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยมีวิธีการคำนวณดังนี้ (สินีนาก อำภา, 2560, น. 36)

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บแต่ละหน่วยงาน} = \frac{\text{จำนวนประชากรแต่ละหน่วยงาน} \times 272}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
หน่วยงานขึ้นตรงผู้ว่าการ	21	7
ฝ่ายอำนวยการและสื่อสารองค์กร	56	18
ฝ่ายบริการกลาง	73	23
ฝ่ายตรวจสอบภายใน	19	6
ฝ่ายการแพทย์	152	49
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	82	26
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	54	17

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายจัดหาและรักษาพัสดุ	64	21
ฝ่ายวิจัยและพัฒนา	44	14
ฝ่ายตลาด	39	12
ฝ่ายยุทธศาสตร์องค์กร	29	9
ฝ่ายขาย	61	20
ฝ่ายไวยา	29	9
สำนักงบประมาณ	24	8
สำนักกฎหมาย	28	9
สำนักป้องกันบุหรืผิดกฎหมาย	26	8
สำนักพัฒนาธุรกิจ	11	4
สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	39	12
รวมทั้งสิ้น	851	272

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพื่อความสะดวกในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะสร้างแบบสอบถามผ่านทาง Google Form และใช้วิธีการกระจายแบบสอบถามผ่านทางช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ เช่น Line หรือ Facebook ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากแนวคิดและทฤษฎี เพื่อศึกษาถึง “ความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่” โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร โดยใช้เทคนิคการวัดทัศนคติ (Attitude Rating Scales) แบบมาตราวัดหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ที่ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ดีที่สุดเพียงข้อเดียว ได้แก่

1. เพศ ใช้มาตราวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1.1 หญิง

1.2 ชาย

2. อายุ ใช้มาตราวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จากการรับสมัครบุคคลเข้าเป็นพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย ได้มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเอาไว้ว่า ต้องมีอายุ 21 ปีบริบูรณ์ และมีการกำหนดอายุผู้เกษียณคือ 60 ปี ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยจะแบ่งออกเป็น 4 ช่วงดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{60 - 21}{4} = 9.75 \text{ หรือประมาณ } 10 \end{aligned}$$

จากการคำนวณตามเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ สามารถแบ่งได้ดังนี้

2.1 21 – 30 ปี

2.2 31 – 40 ปี

2.3 41 – 50 ปี

2.4 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา ใช้มาตราวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.2 ปริญญาตรี

3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส ใช้มาตราวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

4.1 โสด

4.2 สมรส หรืออยู่ด้วยกัน

4.3 หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ใช้มาตราวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

5.1 น้อยกว่า 5 ปี

5.2 5 – 10 ปี

5.3 11 – 15 ปี

5.4 16 – 20 ปี

5.5 21 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ ในเทคนิคการวัดทัศนคติ (Attitude Rating Scales) ได้ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งจะมีคำตอบเพื่อประเมินทัศนคติให้ผู้ตอบเลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

และได้กำหนดเกณฑ์ระดับคะแนนค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการแปลผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ซึ่งสามารถแปลความหมายผลคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	มีความสุขในที่ทำงานในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	มีความสุขในที่ทำงานในระดับเห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	มีความสุขในที่ทำงานในระดับไม่แน่ใจ
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	มีความสุขในที่ทำงานในระดับไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	มีความสุขในที่ทำงานในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความยึดมั่นผูกพัน ในเทคนิคการวัดทัศนคติ (Attitude Rating Scales) ได้ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งจะมีคำตอบเพื่อประเมินทัศนคติให้ผู้ตอบเลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

และได้กำหนดเกณฑ์ระดับคะแนนค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการแปลผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ซึ่งสามารถแปลความหมายผลคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	มีบรรยากาศขององค์กรในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	มีบรรยากาศขององค์กรในระดับเห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	มีบรรยากาศขององค์กรในระดับไม่แน่ใจ
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	มีบรรยากาศขององค์กรในระดับไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	มีบรรยากาศขององค์กรในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในเทคนิคการวัดทัศนคติ (Attitude Rating Scales) ได้ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งจะมีคำตอบเพื่อประเมินทัศนคติให้ผู้ตอบเลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

และได้กำหนดเกณฑ์ระดับคะแนนค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการแปลผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ซึ่งสามารถแปลความหมายผลคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับไม่แน่ใจ
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์ ความสุขในที่ทำงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม เรื่องของความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ได้เสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และคณะกรรมการ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ให้สอดคล้องหรือครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดสอบความน่าเชื่อถือ โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อนำมาหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ใช้สูตรคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha

Coefficient หรือ α) โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.7 จึงเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ความสุขในที่ทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
1. ความพึงพอใจในชีวิต	0.953
2. ความพึงพอใจในงาน	0.940
3. อารมณ์ทางบวก	0.926
4. อารมณ์ทางลบ	0.873
บรรยากาศองค์การ	ค่าความเชื่อมั่น
1. โครงสร้างองค์การ	0.934
2. มาตรฐานการทำงาน	0.920
3. ความรับผิดชอบ	0.793
4. การสนับสนุน	0.825
5. การได้รับการยอมรับ	0.902
6. ความยึดมั่นผูกพัน	0.926
ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	0.969
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ	0.836
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.855

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ และสร้างแบบสอบถามออนไลน์บน Google Form

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการแจกแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 272 ตัวอย่าง
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำงานวิจัยครั้งนี้

การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลแบบสอบถามที่รวบรวมมาคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการตอบ และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. ทำการลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์ครบถ้วน มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้
3. ประมวลผลข้อมูลตามรหัสที่ลงข้อมูลไว้ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Sciences หรือ SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์การ โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขในที่ทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุน และความยืดหยุ่นผูกพัน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Sciences หรือ SPSS) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample t-test) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และใช้สถิติวิเคราะห์แบบความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-Way Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

สมมติฐานข้อที่ 2 ความสุขในที่ทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 3 บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบ การสนับสนุน การได้รับการยอมรับ และความยืดหยุ่นผูกพัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558, อ้างถึงใน ชลาธร แสงถนอม, 2563, น. 58-59)

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ของข้อมูล
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ \bar{X}) ใช้สูตรดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	x	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) ใช้สูตรดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x^2$ แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum x)^2$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ทดสอบความน่าเชื่อถือได้ของเครื่องมือ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา

ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient หรือ α) (ชลาธร แสงถนอม, 2563)

$$\text{Cronbach's alpha} = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ	Cronbach's alpha แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k แทน	จำนวนข้อคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$ แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม
	$\overline{\text{variance}}$ แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

โดยมีสูตรในการหาค่า t ดังนี้ (ชลาธร แสงถนอม, 2563)

ในกรณีที่ความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$\text{สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{Sp \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีขั้นแห่งความเป็นอิสระ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ	\bar{X}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ i; i = 1, 2
	Sp	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม
	n1	แทน	ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
	S_1^2	แทน	ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i; i = 1, 2
	$S_1^2 =$		$\frac{(n_1-1)s_1^2 + (n_2-1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$

กรณีที่ความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ = V

$$V = \frac{\left[\left(\frac{s_1^2}{n_1}\right) + \left(\frac{s_2^2}{n_2}\right)\right]^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1}\right)}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2}\right)}{n_2 - 2}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	\bar{x}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	\bar{x}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	V	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป มีสูตรดังนี้ (ชลาธร แสงถนอม, 2563)

ใช้ค่า F - test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$$F = \frac{MS(B)}{MS(W)}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
	Df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และภายในกลุ่ม (n-k)
	K	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	SS(B)	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Sum of Square)
	SS(W)	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Square)
	MS(B)	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)
	MS(W)	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Groups)
	n-k	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม (Within Degree of Freedom)

ในกรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อหาคู่ที่แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Least Significant Difference) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558, อ้างถึงใน ชลาธร แสงถนนอม, 2563, น. 62)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MES \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

เมื่อ	LSD	แทน	ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้ สำหรับประชากร กลุ่มที่ i และ j
	$t_{1-\alpha/2; -k}$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความ เป็นอิสระภายในกลุ่ม = $n - k$
	MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS(W))
	n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
	n_j	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j
	α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

3.3 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อใช้หาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้สูตรดังนี้ (ชลาธร แสงถนอม, 2563)

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum Y)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยความหมายของค่า r คือ ระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมด หรือที่เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์สูงมาก แต่ถ้าค่า r เข้าใกล้ -1 จะแสดงถึงความสัมพันธ์ที่มีทิศทางในทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 – 0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ซึ่งกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t - Distribution
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Sum of Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F - Distribution
LSD	แทน	การทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Least Significant Difference)
r	แทน	ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
Sig(2-tailed)	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในตาราง t-test
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับองค์การ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขในที่ทำงาน ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบ การสนับสนุน การได้รับการยอมรับ และความยืดหยุ่นผูกพัน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Sciences หรือ SPSS) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

กับองค์การที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ความสุขในที่ทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

สมมติฐานข้อที่ 3 บรรยากาศขององค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบ การสนับสนุน การได้รับการยอมรับ และความยืดหยุ่นผูกพัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ของพนักงานยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ของพนักงานยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์การ โดยนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ได้ดังนี้

ตาราง 3 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
หญิง	175	64.3
ชาย	97	35.7
รวม	272	100.0

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2.อายุ		
21 – 30 ปี	10	3.7
31 – 40 ปี	98	36.0
41 – 50 ปี	87	32.0
51 – 60 ปี	77	28.3
รวม	272	100.0
3.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	5.1
ปริญญาตรี	191	70.2
สูงกว่าปริญญาตรี	67	24.6
รวม	272	100.0
4.สถานภาพสมรส		
โสด	110	40.4
สมรส หรืออยู่ด้วยกัน	145	53.3
หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่	17	6.3
รวม	272	100.0
5.ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร		
น้อยกว่า 5 ปี	21	7.7
5 – 10 ปี	61	22.4
11 – 15 ปี	60	22.1
16 – 20 ปี	39	14.3
21 ปีขึ้นไป	91	33.5
รวม	272	100.0

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 3 พบว่า ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 272 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 และเพศชาย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 อายุ 51 – 60 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 และอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 70.2 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส หรืออยู่ด้วยกัน จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 สถานภาพโสด จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 และสถานภาพหย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 21 ปีขึ้นไป จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 5 – 10 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 11 – 15 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 16 – 20 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน ของพนักงาน การยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ความสุขในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจในชีวิต	4.10	0.662	เห็นด้วย
2. ความพึงพอใจในงาน	4.09	0.682	เห็นด้วย
3. อารมณ์ทางบวก	4.06	0.711	เห็นด้วย
4. อารมณ์ทางลบ	3.00	0.941	ไม่แน่ใจ
ระดับความคิดเห็น	3.81	0.444	เห็นด้วย

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมความสุขในที่ทำงาน ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางบวก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 4.09 และ 4.06 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ 1 ด้าน คือ อารมณ์ทางลบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ความพึงพอใจในชีวิต	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	4.15	0.695	เห็นด้วย
2. ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่ได้วางไว้	3.97	0.768	เห็นด้วย
3. ท่านรู้สึกว่าตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นไปตามที่ท่านหวังไว้	3.93	0.852	เห็นด้วย
4. ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน	4.35	0.733	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น	4.10	0.662	เห็นด้วย

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความสุขในที่ทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต ของพนักงาน การยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 ข้อ คือ ท่านรู้สึกที่ชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 3 ข้อ คือ ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่ได้วางไว้ และท่านรู้สึกที่ตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นไปตามที่ท่านหวังไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 3.97 และ 3.93 ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
5. ท่านพึงพอใจในภาระงานปัจจุบันที่ได้รับมอบหมาย	4.03	0.770	เห็นด้วย
6. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อองค์กร	4.31	0.703	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ ทำท่ายความสามารถและตรงกับความสนใจของท่าน	4.15	0.791	เห็นด้วย
8. ท่านเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (Career Path) ของท่านอย่างชัดเจน	3.86	0.935	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	4.09	0.682	เห็นด้วย

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความสุขในที่ทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน การยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 ข้อ คือ ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 3 ข้อ คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ ทำท่าย

ความสามารถและตรงกับความสนใจของท่าน ท่านพึงพอใจในภาระงานปัจจุบันที่ได้รับมอบหมาย และท่านเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (Career Path) ของท่านอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 4.03 และ 3.86 ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน ด้านอารมณ์ทางบวก ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

อารมณ์ทางบวก	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
9. ท่านรู้สึกสนุกกับการการทำงานในทุก ๆ วัน	4.02	0.775	เห็นด้วย
10. ท่านรู้สึกอยากมาทำงานในทุก ๆ วัน	3.97	0.821	เห็นด้วย
11. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินในขณะที่ทำงานจนรู้สึกว่าการเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	4.02	0.837	เห็นด้วย
12. ท่านมองปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเป็นโอกาสที่จะได้พัฒนาตนเอง	4.21	0.743	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น	4.06	0.711	เห็นด้วย

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความสุขในที่ทำงาน ด้านอารมณ์ทางบวก ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 ข้อ คือ ท่านมองปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเป็นโอกาสที่จะได้พัฒนาตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 3 ข้อ คือ ท่านรู้สึกสนุกกับการการทำงานในทุก ๆ วัน ท่านรู้สึกเพลิดเพลินในขณะที่ทำงานจนรู้สึกว่าการเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และท่านรู้สึกอยากมาทำงานในทุก ๆ วัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 4.02 และ 3.97 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน ด้านอารมณ์ทางลบ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

อารมณ์ทางลบ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
13. ท่านรู้สึกหมดไฟในการทำงาน	2.73	1.026	ไม่แน่ใจ
14. ท่านรู้สึกกังวลกับพฤติกรรมการเล่นพรรคเล่นพวกในองค์กรที่มีมากเกินไป	3.49	1.206	เห็นด้วย
15. ท่านรู้สึกอึดอัดใจต่อความขัดแย้งในที่ทำงานของเพื่อนร่วมงานที่มีอคติต่อกัน	3.25	1.232	ไม่แน่ใจ
16. ท่านรู้สึกเศร้า และไม่อยากไปทำงานอยู่บ่อยครั้ง	2.54	1.136	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	3.00	0.941	ไม่แน่ใจ

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความสุขในที่ทำงาน ด้านอารมณ์ทางลบ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 1 ข้อ คือ ท่านรู้สึกกังวลกับพฤติกรรมการเล่นพรรคเล่นพวกในองค์กรที่มีมากเกินไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ 2 ข้อ คือ ท่านรู้สึกอึดอัดใจต่อความขัดแย้งในที่ทำงานของเพื่อนร่วมงานที่มีอคติต่อกัน และท่านรู้สึกหมดไฟในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และ 2.73 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย 1 ข้อ คือ ท่านรู้สึกเศร้า และไม่อยากไปทำงานอยู่บ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบ การสนับสนุน การได้รับการยอมรับ และความยืดหยุ่นผูกพัน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังนี้

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. โครงสร้างองค์การ	4.02	0.731	เห็นด้วย
2. มาตรฐานการทำงาน	3.92	0.786	เห็นด้วย
3. ความรับผิดชอบ	3.79	0.576	เห็นด้วย
4. การสนับสนุน	4.09	0.650	เห็นด้วย
5. การได้รับการยอมรับ	3.97	0.609	เห็นด้วย
6. ความยืดหยุ่นผูกพัน	4.26	0.617	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น	4.01	0.496	เห็นด้วย

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมบรรยากาศองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 ด้าน คือ ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านมาตรฐานการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 4.02 3.97 3.92 และ 3.79 ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ด้านโครงสร้างองค์การ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. องค์การของท่าน มีการจัดแบ่งหน้าที่และโครงสร้างขององค์การไว้อย่างชัดเจน	3.96	0.827	เห็นด้วย
2. องค์การของท่าน มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว	3.89	0.824	เห็นด้วย
3. องค์การของท่าน มีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน	4.15	0.833	เห็นด้วย
4. องค์การของท่านมีกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม	4.08	0.820	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	4.02	0.731	เห็นด้วย

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกข้อ คือ องค์การของท่าน มีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน องค์การของท่านมีกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม องค์การของท่าน มีการจัดแบ่งหน้าที่และโครงสร้างขององค์การไว้อย่างชัดเจน และองค์การของท่าน มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 4.08 3.96 และ 3.89 ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ด้านมาตรฐานการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
5. องค์กรของท่าน มีการประเมินตัวชี้วัดตนเอง (KPI) และการประเมินผลสมรรถนะตนเอง (Competency) ที่ชัดเจน เป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใส	3.98	0.850	เห็นด้วย
6. ระบบและเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งขององค์กรของท่าน มีความชัดเจน พิจารณาจากผลงาน ความรู้ความสามารถ และพฤติกรรมในการทำงาน	3.71	0.995	เห็นด้วย
7. องค์กรของท่าน มีการกำหนดลักษณะงาน (Job Description) หน้าที่ความรับผิดชอบ ตามตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	4.06	0.817	เห็นด้วย
8. องค์กรของท่านมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้มีมาตรฐานและทันสมัยอยู่เสมอ	3.94	0.835	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	3.92	0.786	เห็นด้วย

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกข้อ คือ องค์กรของท่าน มีการกำหนดลักษณะงาน (Job Description) หน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน องค์กรของท่าน มีการประเมินตัวชี้วัดตนเอง (KPI) และการประเมินผลสมรรถนะตนเอง (Competency) ที่ชัดเจน เป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใส องค์กรของท่านมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้มีมาตรฐานและทันสมัยอยู่เสมอ และระบบและเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งขององค์กรของท่าน มีความชัดเจน พิจารณาจากผลงาน

ความรู้ความสามารถ และพฤติกรรมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 3.98 3.94 และ 3.71 ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
9. ท่านได้รับอิสระในการใช้อำนาจตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.92	0.857	เห็นด้วย
10. ท่านยินดีทำงานหนักเพื่อความสำเร็จขององค์การของท่าน	4.25	0.634	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
11. ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ อยู่ในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่งและเงินเดือนของท่าน	3.94	0.820	เห็นด้วย
12. ท่านไม่อยากทำงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบ	3.04	1.171	ไม่แน่ใจ
ระดับความคิดเห็น	3.79	0.576	เห็นด้วย

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 ข้อ คือ ท่านยินดีทำงานหนักเพื่อความสำเร็จขององค์การของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 2 ข้อ คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ อยู่ในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่งและเงินเดือนของท่าน และท่านได้รับอิสระในการใช้อำนาจตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ 3.92 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ 1 ข้อ คือ ท่านไม่อยากทำงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ด้านการสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
13. ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ	3.98	0.789	เห็นด้วย
14. หัวหน้างานคอยติดตามงานของท่านอย่าง สม่ำเสมอ เพื่อช่วยเหลือและให้การสนับสนุน ในการทำงาน	4.15	0.736	เห็นด้วย
15. ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจาก หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเจอ ปัญหาในงาน	4.19	0.724	เห็นด้วย
16. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน ของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ห้อง ทำงาน เครื่องใช้สำนักงาน เครื่องจักร	4.04	0.819	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	4.09	0.650	เห็นด้วย

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกข้อ คือ ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเจอปัญหาในงาน หัวหน้างานคอยติดตามงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยเหลือและให้การสนับสนุนในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ห้องทำงาน เครื่องใช้สำนักงาน เครื่องจักร และท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 4.15 4.04 และ 3.98 ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านการได้รับการยอมรับ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
17. ท่านได้รับการชมเชยจากหัวหน้างาน เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.97	0.794	เห็นด้วย
18. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน	4.05	0.685	เห็นด้วย
19. เพื่อนร่วมงานมักจะรับฟังความคิดเห็นจากท่าน	4.08	0.669	เห็นด้วย
20. องค์การของท่านได้รับการยกย่องชื่นชมจากบุคคลภายนอกอยู่เสมอ	3.79	0.850	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	3.97	0.609	เห็นด้วย

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ ด้านการได้รับการยอมรับ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกข้อ คือ เพื่อนร่วมงานมักจะรับฟังความคิดเห็นจากท่าน เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน ท่านได้รับการชมเชยจากหัวหน้างาน เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ และองค์การของท่านได้รับการยกย่องชื่นชมจากบุคคลภายนอกอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 4.05 3.97 และ 3.79 ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านความยึดมั่นผูกพัน ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ด้านความยึดมั่นผูกพัน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
21. ท่านภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่องค์การนี้	4.31	0.682	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
22. ท่านตั้งใจที่จะทำงานกับองค์การของท่านจนเกษียณอายุ	4.27	0.754	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
23. ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์การ คือปัญหาของท่านด้วย	4.18	0.682	เห็นด้วย
24. ท่านรู้สึกว่าองค์การมีความหมายต่อชีวิตการทำงานของท่านมาก	4.28	0.673	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น	4.26	0.617	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ ด้านความยึดมั่นผูกพัน ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 ข้อ คือ ท่านภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่องค์การนี้ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าองค์การมีความหมายต่อชีวิตการทำงานของท่านมาก และท่านตั้งใจที่จะทำงานกับองค์การของท่านจนเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 4.28 และ 4.27 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 1 ข้อ คือ ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์การ คือปัญหาของท่านด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังนี้

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	4.34	0.610	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.99	0.762	เห็นด้วย
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.53	0.827	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	3.95	0.585	เห็นด้วย

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 1 ด้าน คือ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 2 ด้าน คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และ 3.53 ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรการ
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ความผูกพันด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. หากมีผู้ใดกล่าวร้ายต่อองค์กร ท่านจะชี้แจง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง	4.35	0.636	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็น พนักงานขององค์กรนี้	4.37	0.686	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. องค์กรแห่งนี้มีความหมายต่อชีวิตการทำงาน ของท่านมาก	4.39	0.633	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. ท่านชอบที่จะกล่าวชื่นชมองค์กรของตนเอง ให้กับบุคคลภายนอกฟัง	4.25	0.755	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น	4.34	0.610	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านจิตใจ
ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
อย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
ทุกข้อ คือ องค์กรแห่งนี้มีความหมายต่อชีวิตการทำงานของท่านมาก ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ
ว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้ หากมีผู้ใดกล่าวร้ายต่อองค์กร ท่านจะชี้แจงเพื่อให้เกิดความ
เข้าใจที่ถูกต้อง และท่านชอบที่จะกล่าวชื่นชมองค์กรของตนเองให้กับบุคคลภายนอกฟัง โดยมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 4.37 4.35 และ 4.25 ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
5. สาเหตุหลักที่ท่านยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนี้ เพราะองค์กรอื่นอาจไม่ให้อำนาจที่ดีเทียบเท่ากับที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	4.09	0.819	เห็นด้วย
6. ท่านคิดว่าการหางานใหม่มีความยากและเป็นอุปสรรคสำหรับท่าน	3.88	0.998	เห็นด้วย
7. ท่านคิดว่าเมื่อลาออกจากองค์กร ท่านจะสูญเสียสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มากมายที่ได้รับจากองค์กร	3.99	0.901	เห็นด้วย
8. การลาออกจากองค์กรแห่งนี้ มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของครอบครัว	4.01	0.951	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	3.99	0.762	เห็นด้วย

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกข้อ คือ สาเหตุหลักที่ท่านยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนี้ เพราะองค์กรอื่นอาจไม่ให้อำนาจที่ดีเทียบเท่ากับที่ท่านได้รับในปัจจุบัน การลาออกจากองค์กรแห่งนี้ มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของครอบครัว ท่านคิดว่าเมื่อลาออกจากองค์กร ท่านจะสูญเสียสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มากมายที่ได้รับจากองค์กร และท่านคิดว่าการหางานใหม่มีความยากและเป็นอุปสรรคสำหรับท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 4.01 3.99 และ 3.88 ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
9. ท่านคิดว่าการย้ายไปทำงานที่องค์กรอื่น ถือเป็นการแสดงออกถึงความไม่จงรักภักดี	3.06	1.190	ไม่แน่ใจ
10. ท่านจะรู้สึกผิดหวังที่ท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา	3.45	1.102	เห็นด้วย
11. ในบางครั้งที่มีปัญหาในการทำงานจนท่านอยากจะลาออก แต่ก็เป็นเรื่องยากที่จะปฏิบัติจริง	3.80	0.967	เห็นด้วย
12. ท่านคิดว่าพนักงานควรคงอยู่กับองค์กร เพื่อเป็นการตอบแทนสิ่งดีๆ ที่ท่านเคยได้รับจากองค์กร	3.82	0.926	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	3.53	0.827	เห็นด้วย

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 3 ข้อ คือ ท่านคิดว่าพนักงานควรคงอยู่กับองค์กร เพื่อเป็นการตอบแทนสิ่งดีๆ ที่ท่านเคยได้รับจากองค์กร ในบางครั้งที่มีปัญหาในการทำงานจนท่านอยากจะลาออก แต่ก็เป็นเรื่องยากที่จะปฏิบัติจริง และท่านจะรู้สึกผิดหวังที่ท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 3.80 และ 3.45 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ 1 ข้อ คือ ท่านคิดว่าการย้ายไปทำงานที่องค์กรอื่น ถือเป็นการแสดงออกถึงความไม่จงรักภักดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่าง กัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระกัน (Independent sample t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig.(2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 20 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ

t-test for Equality Mean	เพศ	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)	ผลทดสอบ
ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ	หญิง	3.92	0.60	-1.212	270	0.226	ไม่แตกต่างกัน
	ชาย	4.01	0.55				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.226 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

หากค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน จะทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test และถ้าค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ให้ดูที่ Post Hoc Tests โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่ม ตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และถ้าค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ให้ดูที่ Post Hoc Tests โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test

Homogeneity of Variances	Levene Statistic	Sig.	ผลการทดสอบ
ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ	0.907	0.438	ไม่แตกต่างกัน

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.438 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-Way Analysis of Variance) ในการทดสอบ

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ โดยใช้ ANOVA (One-Way Analysis of Variance)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.	ผลทดสอบ
ความผูกพันต่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3.262	3	1.087	3.260	0.022*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	89.386	268	0.334			
จำแนกตามอายุ	รวม	92.648	271				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ โดยใช้ ANOVA (One-Way Analysis of Variance) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุ	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
21 – 30 ปี	-	0.14643 (0.446)	0.24071 (0.213)	-0.03214 (0.869)
31 – 40 ปี	-	-	0.09428 (0.269)	-0.17857* (0.043)
41 – 50 ปี	-	-	-	-0.27285** (0.003)
50 – 60 ปี	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี กับ 51 – 60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.17857 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี กับ 51 – 60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27285 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

หากค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน จะทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test และถ้าค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ให้ดูที่ Post Hoc Tests โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่ม ตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และถ้าค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ให้ดูที่ Post Hoc Tests โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test

Homogeneity of Variances	Levene Statistic	Sig.	ผลการทดสอบ
ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา	1.507	0.223	ไม่แตกต่างกัน

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.223 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-Way Analysis of Variance) ในการทดสอบ

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ ANOVA (One-Way Analysis of Variance)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.	ผลทดสอบ
ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.116	2	0.058	0.169	0.845	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	92.532	269				
	รวม	92.648	271				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ ANOVA (One-Way Analysis of Variance) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.845 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ

ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

หากค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน จะทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test และถ้าค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ให้ดูที่ Post Hoc Tests โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่ม ตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และถ้าค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ให้ดูที่ Post Hoc Tests โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's test

Homogeneity of Variances	Levene Statistic	Sig.	ผลการทดสอบ
ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพสมรส	1.217	0.298	ไม่แตกต่างกัน

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.298 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-Way Analysis of Variance) ในการทดสอบ

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ One-way analysis of variance

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.	ผลทดสอบ
ความผูกพันต่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3.480	2	1.740	5.249	0.006**	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	89.168	269	0.331			
จำแนกตามสถานภาพสมรส	รวม	92.648	271				

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ One-way analysis of variance พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงทำการ

ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส หรืออยู่ด้วยกัน	หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่
โสด	-	-0.23587** (0.001)	-0.13053 (0.385)
สมรส หรืออยู่ด้วยกัน	-	-	0.10534 (0.476)
หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่	-	-	-

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพโสด กับ สมรส หรืออยู่ด้วยกัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส หรืออยู่ด้วยกัน โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23587 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

หากพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน จะทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test และถ้าค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ให้ดูที่ Post Hoc Tests โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่ม ตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และถ้าค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ให้ดูที่ Post Hoc Tests โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์การ โดยใช้ Levene's test

Homogeneity of Variances	Levene Statistic	Sig.	ผลการทดสอบ
ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานกับองค์การ	1.807	0.128	ไม่แตกต่างกัน

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์การ โดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.128 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-Way Analysis of Variance) ในการทดสอบ

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์การ โดยใช้ ANOVA (One-Way Analysis of Variance)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.	ผลทดสอบ
ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน กับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3.415	4	0.854	2.554	0.039*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	89.234	267	0.334			
	รวม	92.648	271				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน การยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร โดยใช้ ANOVA (One-Way Analysis of Variance) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน การยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร มี ค่า Sig. เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี ทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่ง ประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานกับ องค์กร	น้อยกว่า				
	5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี	-	0.11085 (0.449)	0.20516 (0.163)	0.20665 (0.188)	-0.05495 (0.695)
5 – 10 ปี	-	-	0.09431 (0.370)	0.09580 (0.420)	-0.16580 (0.084)
11 – 15 ปี	-	-	-	0.00150 (0.990)	-0.26010* (0.007)
16 – 20 ปี	-	-	-	-	-0.26010* (0.019)
21 ปีขึ้นไป	-	-	-	-	-

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน การยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 11 – 15 ปี กับ 21 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง

(H_1) หมายความว่า พนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 11 – 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 21 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.26010 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 16 – 20 ปี กับ 21 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 16 – 20 ปี กับ มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 21 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.26010 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ความสุขในที่ทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ความสุขในที่ทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_1 : ความสุขในที่ทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ

สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 32 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความสุขในที่ทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ความสุขในที่ทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			Sig.
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์	
1.ความพึงพอใจในชีวิต	0.481**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง	0.000
2.ความพึงพอใจในงาน	0.516**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง	0.000
3.อารมณ์ทางบวก	0.547**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง	0.000
4.อารมณ์ทางลบ	-0.065	ไม่มีความสัมพันธ์	-	0.287
รวม	0.563**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง	0.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความสุขในที่ทำงาน กับภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) พบว่าความสุขในที่ทำงานโดยรวม มีค่า r เท่ากับ 0.563 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสุขในที่ทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความสุขในที่ทำงานในภาพรวมเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพิ่มสูงขึ้นด้วย โดยสามารถวิเคราะห์ตามรายด้านได้ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในชีวิต พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสุขในที่ทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่ง

ประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.481 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความสุขในที่ทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต เพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพิ่มสูงขึ้นด้วย

ด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสุขในที่ทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.516 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความสุขในที่ทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน เพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพิ่มสูงขึ้นด้วย

ด้านอารมณ์ทางบวก พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสุขในที่ทำงาน ด้านอารมณ์ทางบวก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.547 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความสุขในที่ทำงาน ด้านอารมณ์ทางบวก เพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพิ่มสูงขึ้นด้วย

ด้านอารมณ์ทางลบ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.287 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสุขในที่ทำงาน ด้านอารมณ์ทางลบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการทำงาน ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุน และความยืดหยุ่นผูกพัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการทำงาน ความสำเร็จ รับผิดชอบ การสนับสนุน การได้รับการยอมรับ และความยืดหยุ่นผูกพัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_1 : บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการทำงาน ความสำเร็จ รับผิดชอบต่อ การสนับสนุน การได้รับการยอมรับ และความยืดหยุ่นผูกพัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 33 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

บรรยากาศองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ			Sig.
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์	
1.โครงสร้างองค์การ	0.523**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง	0.000
2.มาตรฐานการทำงาน	0.533**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง	0.000
3.ความรับผิดชอบต่อ	0.148*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก	0.015
4.การสนับสนุน	0.555**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง	0.000
5.การได้รับการยอมรับ	0.465**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง	0.000
6.ความยืดหยุ่นผูกพัน	0.696**	ทิศทางเดียวกัน	สูง	0.000
รวม	0.658**	ทิศทางเดียวกัน	สูง	0.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาพรวมความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) พบว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน มีค่า r เท่ากับ 0.658 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศองค์การในภาพรวมเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพิ่มสูงขึ้นด้วย โดยสามารถวิเคราะห์ตามรายด้านได้ดังนี้

ด้านโครงสร้างองค์การ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.523 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ เพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพิ่มสูงขึ้นด้วย

ด้านมาตรฐานการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.533 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานการทำงาน เพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพิ่มสูงขึ้นด้วย

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.148 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ เพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพิ่มสูงขึ้นด้วย

ด้านการสนับสนุน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.555 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุนเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่เพิ่มสูงขึ้นด้วย

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.465 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศองค์การ ด้านการได้รับการยอมรับ เพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่เพิ่มสูงขึ้นด้วย

ด้านความยึดมั่นผูกพัน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรทางด้านความยึดมั่นผูกพัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.696 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศองค์กร ด้านความยึดมั่นผูกพันเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่เพิ่มสูงขึ้นด้วย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่าง กัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน		
1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent sample t-test
1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Fisher's Least Significant Difference (LSD)
1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	ANOVA (One-Way Analysis of Variance)
1. 4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 34 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1.5 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์การแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Fisher's Least Significant Difference (LSD)
สมมติฐานข้อที่ 2 ความสุขในที่ทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่		
-ความพึงพอใจในชีวิต	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
-ความพึงพอใจในงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
-อารมณ์ทางบวก	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
-อารมณ์ทางลบ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
ภาพรวมความสุขในที่ทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
สมมติฐานข้อที่ 3 บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความยืดหยุ่นผูกพัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่		
-ด้านโครงสร้างองค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient

ตาราง 34 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
-ด้านมาตรฐานการทำงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
-ด้านความรับผิดชอบ	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
-ด้านการสนับสนุน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
-ด้านการได้รับการยอมรับ	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
-ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
ภาพรวมบรรยากาศองค์การ	สอดคล้องกับ	Pearson product moment
	สมมติฐานที่ตั้งไว้	correlation coefficient

จากตาราง 34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์การที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ความสุขในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประชากรศาสตร์ อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

สมมติฐานในการวิจัย

1. ประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน
2. ความสุขในการทำงานประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
3. บรรยากาศขององค์กรประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบ การสนับสนุน การได้รับการยอมรับ และความยึดมั่นผูกพัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 851 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 24 มีนาคม 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จาก 18 หน่วยงาน มีพนักงานทั้งสิ้น 851 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล จะใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Yamane), 1973, อ้างถึงใน ชลาธร แสงถนอม (2563, น. 48) ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณได้เท่ากับ 272 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิจัยในเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งกำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) จำแนกตามหน่วยงานของการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ทั้งหมด 272 ตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพื่อความสะดวกในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะสร้างแบบสอบถามผ่านทาง Google Form และใช้วิธีการกระจายแบบสอบถามผ่านทางช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ เช่น Line หรือ Facebook ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร โดยเป็นคำถามแบบให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ดีที่สุดเพียงข้อเดียว ซึ่งเป็นมาตรวัดข้อมูลแบบประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) และมาตรวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นปลายปิด (Close-end) ในการวัดทัศนคติ (Attitude Rating Scales) แบบประมาณค่า (Likert scale questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร มีลักษณะแบบสอบถามเป็นปลายปิด (Close-end) ในการวัดทัศนคติ (Attitude Rating Scales) แบบประมาณค่า (Likert scale questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะแบบสอบถามเป็นปลายปิด (Close-end) ในการวัดทัศนคติ (Attitude Rating Scales) แบบประมาณค่า (Likert scale questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์ ความสุขในที่ทำงาน บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม เรื่องของความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ปรึกษาสารนิพนธ์ได้เสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และคณะกรรมการ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ให้สอดคล้องหรือครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดสอบความน่าเชื่อถือ โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อนำมาหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ใช้สูตรคำนวณสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha

Coefficient หรือ α) โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.7 จึงเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ และสร้างแบบสอบถามออนไลน์บน Google Form

3. วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการแจกแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 272 ตัวอย่าง

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำงานวิจัยครั้งนี้

4. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลแบบสอบถามที่รวบรวมมาคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการตอบ และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. ทำการลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์ครบถ้วน มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้

3. ประมวลผลข้อมูลตามรหัสที่ลงข้อมูลไว้ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Sciences หรือ SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ค่าความถี่ (Frequency) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร

1.3 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ความสุขในที่ทำงาน ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ส่วนที่ 3 บรรยากาศองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ และส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ความสุขในที่ทำงาน ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ส่วนที่ 3 บรรยากาศองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ และส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Sciences หรือ SPSS) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample t-test) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ได้แก่ เพศ

2.2 สถิติวิเคราะห์แบบความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-Way Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร

2.3 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ตามสมมติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 3

สรุปผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเรื่องความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 272 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 และเพศชาย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 อายุ 51 – 60 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 และอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 70.2 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส หรืออยู่ด้วยกัน จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 สถานภาพโสด จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 และสถานภาพหย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 21 ปีขึ้นไป จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 5 – 10 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 11 – 15 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 16 – 20 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อันได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมความสุขในที่ทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ความพึงพอใจในชีวิต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 ข้อ คือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเมื่อได้ทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 3 ข้อ คือ ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่ได้วางไว้ และท่านรู้สึกว่าคุณค่าหน้าที่การงานเป็นไปตามที่ท่านหวังไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 3.97 และ 3.93 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 ข้อ คือ ท่านเห็นว่าคุณค่าที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 3 ข้อ คือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่ท่านทำอยู่ ทำลายความสามารถและตรงกับความสนใจของท่าน ท่านพึงพอใจในภาระงานปัจจุบันที่ได้รับมอบหมาย และท่านเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (Career Path) ของท่านอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 4.03 และ 3.86 ตามลำดับ

อารมณ์ทางบวก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 ข้อ คือ ท่านมองปัญหาที่เกิดขึ้น ว่าเป็นโอกาสที่จะได้พัฒนาตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 3 ข้อ คือ ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน

ในทุก ๆ วัน ท่านรู้สึกเพลิดเพลินในขณะที่ทำงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และท่านรู้สึกอยากมาทำงานในทุก ๆ วัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 4.02 และ 3.97 ตามลำดับ

อารมณ์ทางลบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 1 ข้อ คือ ท่านรู้สึกกังวลกับพฤติกรรมการเล่นพรรคเล่นพวกในองค์กรที่มีมากเกินไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ 2 ข้อ คือ ท่านรู้สึกอึดอัดใจต่อความขัดแย้งในที่ทำงานของเพื่อนร่วมงานที่มีอคติต่อกัน และท่านรู้สึกหมดไฟในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และ 2.73 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย 1 ข้อ คือ ท่านรู้สึกเศร้า และไม่อยากไปทำงานอยู่บ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความยืดหยุ่นผูกพัน โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมบรรยากาศขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกข้อ คือ องค์กรของท่าน มีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน องค์กรของท่านมีกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม องค์กรของท่าน มีการจัดแบ่งหน้าที่และโครงสร้างขององค์กรไว้อย่างชัดเจน และองค์กรของท่าน มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 4.08 3.96 และ 3.89 ตามลำดับ

ด้านมาตรฐานการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกข้อ คือ องค์กรของท่าน มีการกำหนดลักษณะงาน (Job Description) หน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน องค์กรของท่าน มีการประเมินตัวชี้วัดตนเอง (KPI) และการประเมินผลสมรรถนะตนเอง (Competency) ที่ชัดเจน เป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใส องค์กรของท่านมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้มีมาตรฐานและทันสมัยอยู่เสมอ และระบบและเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งขององค์กรของท่าน มีความชัดเจน พิจารณาจากผลงาน ความรู้ความสามารถ และพฤติกรรมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 3.98 3.94 และ 3.71 ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นอย่างยิ่ง 1 ข้อ คือ ท่านยินดีทำงานหนักเพื่อความสำเร็จขององค์กรของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 2 ข้อ คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ อยู่ในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่งและเงินเดือนของท่าน และท่านได้รับอิสระในการใช้อำนาจตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ 3.92 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ 1 ข้อ คือ ท่านไม่อยากทำงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04

ด้านการสนับสนุน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกข้อ คือ ท่านได้รับความแนะนำ และความช่วยเหลือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเจอปัญหาในงาน หัวหน้างานคอยติดตามงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยเหลือและให้การสนับสนุนในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ห้องทำงาน เครื่องใช้สำนักงาน เครื่องจักร และท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 4.15 4.04 และ 3.98 ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกข้อ คือ เพื่อนร่วมงานมักจะรับฟังความคิดเห็นจากท่าน เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน ท่านได้รับการชมเชยจากหัวหน้างาน เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ และองค์กรของท่านได้รับการยกย่องชื่นชมจากบุคคลภายนอกอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 4.05 3.97 และ 3.79 ตามลำดับ

ด้านความยึดมั่นผูกพัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 ข้อ คือ ท่านภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่องค์กรนี้ ท่านรู้สึกว่างค์การมีความหมายต่อชีวิตการทำงานของท่านมาก และท่านตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรของท่านจนเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 4.28 และ 4.27 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 1 ข้อ คือ ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กร คือปัญหาของท่านด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ความผูกพันด้านจิตใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกข้อ คือ องค์กรแห่งนี้มีความหมายต่อชีวิตการทำงานของท่านมาก ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้ หากมีผู้ใดกล่าวร้ายต่อองค์กร ท่านจะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง และท่านชอบที่จะกล่าวชื่นชมองค์กรของตนเองให้กับบุคคลภายนอกฟัง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 4.37 4.35 และ 4.25 ตามลำดับ

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกข้อ คือ สาเหตุหลักที่ท่านยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนี้ เพราะองค์กรอื่นอาจไม่ให้อำนาจที่ดีเทียบเท่ากับที่ท่านได้รับในปัจจุบัน การลาออกจากองค์กรแห่งนี้ มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของครอบครัว ท่านคิดว่าเมื่อลาออกจากองค์กร ท่านจะสูญเสียสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มากมายที่ได้รับจากองค์กร และท่านคิดว่าการหางานใหม่มีความยากและเป็นอุปสรรคสำหรับท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 4.01 3.99 และ 3.88 ตามลำดับ

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 3 ข้อ คือ ท่านคิดว่าพนักงานควรคงอยู่กับองค์กร เพื่อเป็นการตอบแทนสิ่งดี ๆ ที่ท่านเคยได้รับจากองค์กร ในบางครั้งที่มีปัญหาในการทำงานจนท่านอยากจะลาออก แต่ก็เป็นเรื่องยากที่จะปฏิบัติจริง และท่านจะรู้สึกผิดหากท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 3.80 และ 3.45 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ 1 ข้อ คือ ท่านคิดว่าการย้ายไปทำงานที่องค์กรอื่น ถือเป็นการแสดงออกถึงความไม่จงรักภักดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน พบว่า

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ความสุขในที่ทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.563 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความสุขในที่ทำงานในภาพรวมเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพิ่มสูงขึ้นด้วย โดยสามารถวิเคราะห์ตามรายด้านได้ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.481 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความสุขในที่ทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพิ่มสูงขึ้นด้วย

ด้านความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.516 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความสุขในที่ทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพิ่มสูงขึ้นด้วย

ด้านอารมณ์ทางบวก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.547 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความสุขในที่ทำงาน ด้านอารมณ์ทางบวกเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพิ่มสูงขึ้นด้วย

ด้านอารมณ์ทางลบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความยืดหยุ่นผูกพัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.658 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ระดับสูง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศองค์กรในภาพรวมเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพิ่มสูงขึ้นด้วย โดยสามารถวิเคราะห์ตามรายด้านได้ดังนี้

ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

องค์การ ด้านการได้รับการยอมรับ เพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพิ่มสูงขึ้นด้วย

ด้านความยึดมั่นผูกพัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.696 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ระดับสูง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศขององค์การ ด้านความยึดมั่นผูกพัน เพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพิ่มสูงขึ้นด้วย

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศขององค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีประเด็นให้อภิปรายผลดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์การที่แตกต่าง กัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เนื่องจากพนักงานเพศหญิงและชาย มีโอกาสในการทำงานที่เหมือนกัน มีความเท่าเทียมกันทั้งในเรื่องการทำงานหรือการแสดงความคิดเห็นทัศนคติต่าง ๆ ตลอดจนการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงทำให้เพศไม่เป็นข้อจำกัดในเรื่องของความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้านี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ประชากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องด้วยสิทธิความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีความเสมอภาคกัน จึงส่งผลให้เพศชายและเพศหญิงความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี เนื่องจาก พนักงานที่มีอายุมากกว่า ย่อมอยู่กับองค์กรมานานกว่า จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้านี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิกร แดงรอด (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัยข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 18 – 28 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 29 – 30 ปี 40 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 , 0.05 และ 0.01 ตามลำดับผลการวิจัยพบว่าข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปีมีความผูกพันมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ เนื่องจากในช่วงอายุดังกล่าวจะอยู่ในกลุ่มของข้าราชการอาวุโส และมีชั้นยศที่สูง ซึ่งมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากกว่าช่วงอายุอื่น ซึ่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอาจมีความสำคัญและเป็นเกียรติกับหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าในช่วงอายุอื่น

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 อาจเนื่องจากองค์การให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม จึงทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้านี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพีระ แก้วสอาด (2564) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานชี้วัดจากผลงานของพนักงานเป็นหลัก ซึ่งไม่จำเป็นว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีผลงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับน้อยกว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสองกลุ่มนี้จึงไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์การ น้อยกว่าพนักงานสถานภาพสมรส หรืออยู่ด้วยกัน อาจเนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส หรืออยู่ด้วยกัน อาจมีภาระค่าใช้จ่ายและหน้าที่ในครอบครัวที่เพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานต้องการมีรายได้ที่มั่นคงเพื่อดูแลครอบครัว จึงทำให้พนักงานสถานภาพสมรส หรืออยู่ด้วยกัน มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา ปาปะเถ (2560) ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง และสถานภาพโสด

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์การแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์การ 11 – 15 ปี และ 16 – 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์การ 21 ปีขึ้นไป เนื่องจากพนักงานที่มีอายุงานมาก ย่อมมีความคุ้นเคยกับองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย เพราะทำงานกับองค์การมานาน มีการยอมรับและเข้าใจนโยบาย และวัฒนธรรมองค์การมากกว่ากลุ่มอื่นๆ อาจรวมไปถึงความสุขในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน ที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญรุจ กสิวุฒิ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมการอุตสาหกรรมทหาร พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี, 5-น้อยกว่า 10 ปี, 10-น้อยกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีเป็นต้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารมองเห็นว่า การที่ตนอยู่ทำงานเป็นระยะยาวนั้นก่อให้เกิดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ตนได้รับจากองค์การมากมาย เช่น ระดับเงินเดือนสูง จำนวนเงินโบนัสตอบแทนมาก ค่าเบี้ยเลี้ยงอัตราสูงกว่าผู้เข้าทำงานใหม่ เป็นต้น ด้วยสิทธิประโยชน์ดังกล่าวจึงทำให้รู้สึกเสียดายถ้าจะลาออกจากองค์การโดยถ้ายิ่งนานเท่าไรก็ยิ่งออกจากองค์การยากมาก

เพียงนั้น จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ความสุขในที่ทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า

ความสุขในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยจำแนกรายด้าน ได้แก่

ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากพนักงานมีความสุขในการดำเนินชีวิต พอใจในสิ่งที่ตนเป็นอยู่ รู้สึกสมหวังกับเป้าหมายในชีวิต เห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในศักยภาพของตนเอง จึงทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมสิริ โตกะคุณะ (2560) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีก คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางบวก ซึ่งเกิดจากพนักงานได้รับการดูแลจากบริษัท ผ่านทางนโยบายด้านการบริหารหรือด้านกิจกรรมและสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทมอบให้พนักงาน ทั้งในด้านปัจจัยพื้นฐาน เช่น การศึกษาที่อยู่อาศัย หรือความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัล รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าแผนกและเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การสนทนาเล็กๆ น้อยๆ ระหว่างการทำงาน การยิ้ม การใช้น้ำเสียง การสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองในการทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรือโครงการ Friendship Buddy ที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพ ระหว่างพนักงานในระยะยาว รวมทั้งบุคลิกภาพที่เอื้อต่อการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต และอารมณ์ทางบวกในการทำงานของพนักงานขายปลีก ส่งผลให้พนักงานขายปลีกมีความสุขในการทำงาน

ด้านความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความสำคัญต่อองค์กร มีความ

ทำลายความสามารถ หรือเป็นงานที่ตรงกับความสนใจ ที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้ได้มาซึ่งขั้นเงินเดือน และตำแหน่งงานในอนาคต ส่งผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอามาพัชร์ แซ่ตัน และ กิตติยา ทศณะบรรจง (2565) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองนั้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานบริษัทจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้น จะต้องเกิดความพึงพอใจในงานของตนเองก่อน ซึ่งความพึงพอใจของพนักงานอาจเกิดขึ้นได้จากลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่เหมาะสม การได้รับความช่วยเหลือจะหัวหน้างาน ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จนทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท อันจะนำมาสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้ในที่สุด

ด้านอารมณ์ทางบวก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีสภาวะอารมณ์ที่เป็นบวก คือ มีความสุขในการทำงาน มองโลกในแง่ดี มองปัญหาทุกปัญหาเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของดีเนอ์ (Diener), 2000, อ้างถึงใน พิมสิริ โตกะคุณะ (2560, น. 14) ที่กล่าวว่า อารมณ์ทางบวก คือ การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์ สนุกสนาน กับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงานและเลื่อมใส ศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

ด้านอารมณ์ทางลบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากปัจจุบันมีวิธีการผ่อนคลายอารมณ์ที่หลากหลาย ทำให้พนักงานสามารถจัดการกับสภาวะอารมณ์ที่เป็นลบได้เป็นอย่างดี โดยสภาวะอารมณ์ที่เป็นลบ คือ การรู้สึกเป็นทุกข์ ไม่มีความสุขทั้งในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน จนรู้สึกหมดไฟในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของดีเนอ์ (Diener), 2000, อ้างถึงใน พิมสิริ โตกะคุณะ (2560, น. 14) ที่กล่าวว่า อารมณ์ทางลบ

คือ อารมณ์หรือความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจ จึงทำให้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 3 บรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านการได้รับการยอมรับ และ ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า

บรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยจำแนกรายด้าน ได้แก่

ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากพนักงานมีการรับรู้เกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรที่มีการจัดแบ่งงาน และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์พัฒน์ อัสวสุนทรางกูร (2562, 2 พฤษภาคม) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า บรรยากาศขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

ด้านมาตรฐานการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากพนักงานยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงขั้นตอนในการดำเนินงานต่าง ๆ ดังที่องค์กรกำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี เพื่อปรับปรุงระบบการทำงานให้มีมาตรฐานและทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์พัฒน์ อัสวสุนทรางกูร (2562, 2 พฤษภาคม) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า บรรยากาศขององค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าจะยังไม่ได้รับอิสระในการใช้อำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ถึงแม้ว่าจะมีความมุ่งมั่นเพื่อที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ แต่ก็ไม่ชอบทำงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบหรืองานใหม่ ๆ ที่ยากขึ้น หรือเสี่ยงกว่าที่เคยทำอยู่ โดยผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของสตริงเกอร์ (Stringer), 2002, อ้างถึงใน สุวีวัลย์ ใจงาม (2560, น. 16-18) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบสูง คือ บุคลากรได้รับโอกาสและสนับสนุนให้สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง แต่หากบุคลากรถูกทดสอบด้วยการให้ทำงานที่มีความเสี่ยง หรือให้ทำงานที่ต้องการวิธีการ หรือทักษะใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา บุคลากรก็จะหมดกำลังใจ ส่งผลให้ความรู้สึกในการรับผิดชอบต่ำ

ด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากพนักงานรู้สึกได้รับความไว้วางใจในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้บริหาร ที่คอยสนับสนุนในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ส่งผลทำให้เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของชนัตพร เขี่ยมหาญ (2562) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า บรรยากาศในการทำงาน ด้านการสนับสนุน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เนื่องจากองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานโดยปราศจากการโต้ตอบหรือกดดันแก่งจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน

ด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากพนักงานได้รับการยอมรับจากคนภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ในเรื่องการทำงาน ทั้งด้านการติดต่อสื่อสาร หรือการให้บริการต่าง ๆ รวมถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของชนัตพร เขี่ยมหาญ (2562) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า บรรยากาศในการทำงาน ด้านการยอมรับ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง

สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เนื่องจากองค์การมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถทางความคิดเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านความยึดมั่นผูกพัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากพนักงานมีความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับองค์การ อยากทำงานให้องค์การอย่างเต็มที่ โดยผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของสตริงเกอร์ (Stringer), 2002, อ้างถึงใน สุวีริยาใจงาม (2560, น. 16-18) ที่กล่าวว่า การแสดงออกถึงความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคลากรที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พวกเขาจะยินดียอมรับในข้อผูกพันต่าง ๆ ขององค์การเพื่อเป้าหมายขององค์การ หากบรรยากาศของความผูกพันมีมาก บุคลากรจะมีความจงรักภักดีสูงแต่หากมีความผูกพันกับองค์การน้อย พวกเขาจะแสดงออกด้วยความเฉยชาทั้งต่อองค์การและเป้าหมายขององค์การ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์การที่มาก จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ดังนั้นองค์การควรจัดกิจกรรม เพื่อช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ หรือควรมีการส่งเสริมพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ด้านการอบรมหรือส่งเสริมทางการศึกษา เพื่อเป็นการต่อยอดความรู้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังให้พนักงานรู้สึกว่ององค์การให้ความสำคัญกับเขา ซึ่งอาจทำให้พนักงานเกิดความผูกพัน ขึ้นมาได้เช่นกัน

2. ความสุขในที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่องค์การควรให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ทั้งแก่ตนเอง เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งหากเกิดความสุขในที่ทำงาน พนักงานเกิดความเครียดลดลง สามารถทำงานเป็นทีมได้มากขึ้น องค์การมีความสุข ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่าความสุขในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับภาพรวมความผูกพันต่อองค์การในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ดังนั้นองค์การจึงควรกระตุ้นให้พนักงานเกิดความสุขทั้งทางกายและใจ ด้วยการดูแลในเรื่องของสวัสดิการ อุปกรณ์ เครื่องใช้ บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่เสมอ

3.จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในที่ทำงาน ด้านอารมณ์ทางลบ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ เมื่อดูจากข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านรู้สึกกังวลกับพฤติกรรมการเล่นพรรคเล่นพวกในองค์กรที่มีมากเกินไป พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย อาจด้วยพนักงานมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นระยะเวลาานาน ทำให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกเป็นกลุ่มตามความสนิทกัน ส่งผลให้เมื่อถึงเวลาพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน พนักงานส่วนใหญ่จึงไม่ได้รับความเป็นธรรม เนื่องจากผู้บริหารเลือกที่จะพิจารณาแต่พรรคพวกของตนเอง ซึ่งการกระทำดังกล่าว ทำให้พนักงานเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ไม่อยากมาทำงาน เพราะรู้สึกไม่มีความสุข ดังนั้นองค์กรควรมีการออกกฎเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือนออกมาให้ชัดเจน อาจมีการเพิ่มค่าคะแนนความสามารถพิเศษ เช่น มีความสามารถทางด้านภาษา มีผลสอบ TOEIC 500 คะแนนขึ้นไป หรือค่าคะแนนตามผลงานสำหรับพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent) เป็นต้น ลงไปประกอบในการประเมินผลสมรรถนะตนเอง (Competency) เพื่อลดปัญหาการเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือนที่ไม่เป็นธรรม

4.บรรยากาศขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นองค์กรจึงควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้วยการเลือกพนักงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หรือความถนัด โดยอาจดูจากความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ รวมไปถึงบุคลิก และอุปนิสัยด้วย ที่สำคัญต้องให้อิสระในการตัดสินใจในเรื่องงานอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เท่านั้น อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อาจมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กว้างมากขึ้น โดยการเพิ่มเติมการยาสูบแห่งประเทศไทย พระนครศรีอยุธยา และส่วนงานภูมิภาคเพื่อให้ทราบถึงเรื่องความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เช่น ภาวะผู้นำขององค์กร วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ความจงรักภักดี และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น

3. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเพียงช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น จึงควรมีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อศึกษาความคิดเห็น ณ ปัจจุบัน และนำผลวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กฤษณา บุญโยประการ. (2560). ระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. (การค้นคว้าอิสระสาขารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต).
- กันตภณ ต้นสกุล. (2562). บรรยากาตองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สงขลา. (บทความย่อยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
- การยาสูบแห่งประเทศไทย. (2564). รายงานประจำปี 2564. กรุงเทพฯ.
- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตร์มหาบัณฑิต).
- กฤษมา ศรีแย้ม. (2563). ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอรัลเนอรัลวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี. (งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
- จตุพร ไชยราช. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา. มหาวิทยาลัยพะเยา. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)).
- จันทร์ภา อภิบาลศรี. (2561). การศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของความผูกพันต่อองค์กรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัด สพป.ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินญาณินพนธ์ (กศ.ม. (การวิจัยและพัฒนาศึกษภาพมนุษย์)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2561.
- จิตภาพร เกษประดิษฐ์. (2563). อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2563.
- จุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาตองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท เมชโซ จำกัด (สำนักงานใหญ่). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, , กรุงเทพฯ. (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต).
- เจริญรุจ กสิวุฒิ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมการอุตสาหกรรมทหาร. มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ. (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต).
- ชนัตพร เขียมหาญ. (2562). บรรยากาตองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

- ชลาธร แสงถนอม. (2563). การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ฟิสิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์
(บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2563.
- ญภาภัญ เจริญชันษา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความ
จงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2561.
- ณรงค์ จูเจริญ. (2560). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกลุ่มบริษัท สยาม
เจมส์ จำกัด. มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ. (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต).
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการ
อบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยเกริก,
กรุงเทพฯ. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต).
- นงู จำประเสริฐ. (2560). ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพฯ. (การ
ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
- นิกร แดงรอด. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการสังกัด หน่วยงานราชการ
แห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ: สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2560.
- นิตยา ปาปะเถ. (2560). คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะทันต
แพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ. (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต).
- นุรป่าชียะห์ ภูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี
จังหวัดปัตตานี. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).
- บรรพต เหมงเวหา. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนกับการคงอยู่ของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) --มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2563.
- ปณิศรา วิชัยดิษฐ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจ
ฟู้ด เดลิเวอรี่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
2561.
- ปภัสสร อรภักดี. (2560). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ขนส่งน้ำมัน
ทางท่อ จำกัด. มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ. (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต).
- ปิยะธิดา ปัญญา, และ ไพศาล วรคำ. (2560). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม. สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

(รายงานการวิจัย).

พงษ์พัฒน์ อัครสุนทรทวงกูร, ภ. ช., และลักษมี พุ่งหว่า,. (2562, 2 พฤษภาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันขององค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท เม็กเทค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ, ปีที่ 29(ฉบับที่ 1), หน้า 132 - 141.

เพชร แสงแก้ว. (2561). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. ปรินูญานินพนธ์ (กศ.ม. (การบริหารและการจัดการการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2561.

พัชราภรณ์ วรรณิ่ง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).

พิมพ์สิริ ไทกะคุณะ. (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง.

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).

พีระ แก้วสอาด. (2564). อิทธิพลของบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.

ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ (บธ.ม.(การจัดการ))--มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2564.

รัฐศรีณีย์ หยิบพฤกษ์ทอง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศขององค์กรกับพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานขายในธุรกิจเข้าสู่รถยนต์ของธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2561.

วัชรพล วิริยะสรรค์สกุล. (2561). การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานขายสินค้าทางโทรศัพท์ด้วยการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม. ปรินูญานินพนธ์ (กศ. ม. (การวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2561.

วัลยา ชูประดิษฐ์. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศขององค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและความผูกพันของพนักงานกับประสิทธิผลองค์กรของธุรกิจบริการ. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ, 6(2).

วิภา อ๋ากัด. (2563). คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2563.

สุจินันท์ เจนจิตศิริ. (2563). คุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน. ปรินูญานินพนธ์ (ศศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ)) --มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒ, 2563.

ศุภวัฒน์ คุณนพวงศ์. (2560). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ โดยมีความไว้วางใจต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน และทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ. ปรินญาณิพนธ์ (ศศ.ม. (จิตวิทยาประยุกต์)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, 2560.

สาวิณี ฐีปติพัทธ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, 2564.

สินีนาด อ่ำภา. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, 2560.

สิริขวัญ หงษ์สุวรรณกุล. (2562). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, 2562.

สุกริน ทวีสุต. (2562). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).

สุธาวิณี วงศ์ใหญ่. (2563). การพัฒนาองค์กรและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, 2563.

สุพัตรา โคตรหา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ บรรยากาศองค์กร การบริหารองค์กร กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, 2561.

สุพารณีย์ รัตน์ระราช. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณกลาง. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).

สุวิวัลย์ ใจงาม. (2560). บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).

อติพัทธ์ ชาติศิริกุล. (2563). บรรยากาศองค์กรกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).

- อนุรดี ฤทัยธรรม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิตแหลมฉบัง ไอโต บอดี เวิร์ค จำกัด. ปรินญาณินพนธ์ (บธ.ม.(การจัดการ)) --มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2562.
- อภาพัทธร์ แซ่ตัน และ กิตติยา ทศนะบรรจง. (2565, กรกฎาคม – ธันวาคม). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 8, 126-136.
- อุษาวดี บุญหุ่น. (2561). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2561.







แบบสอบถาม

เรื่อง ความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเพื่อการศึกษาของนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านในการช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ และตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. หญิง 2. ชาย

2. อายุ

1. 21 – 30 ปี 2. 31 – 40 ปี
 3. 41 – 50 ปี 4. 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

1. โสด
 2. สมรส หรืออยู่ด้วยกัน
 3. หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร

1. น้อยกว่า 5 ปี 2. 5 – 10 ปี
 3. 11 – 15 ปี 4. 16 – 20 ปี
 5. 21 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

หมายเหตุ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความสุขในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความพึงพอใจในชีวิต					
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
2. ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่ได้วางไว้					
3. ท่านรู้สึกว่าตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นไปตามที่ท่านหวังไว้					
4. ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน					
ความพึงพอใจในงาน					
5. ท่านพึงพอใจในภาระงานปัจจุบันที่ได้รับมอบหมาย					
6. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อองค์กร					
7. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ ทำทลายความสามารถและตรงกับความสนใจของท่าน					
8. ท่านเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (Career Path) ของท่านอย่างชัดเจน					
อารมณ์ทางบวก					
9. ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงานในทุก ๆ วัน					
10. ท่านรู้สึกอยากมาทำงานในทุก ๆ วัน					
11. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินในขณะที่ทำงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					

ความสุขในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
12. ท่านมองปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเป็นโอกาสที่จะได้พัฒนาตนเอง					
อารมณ์ทางลบ					
13. ท่านรู้สึกหมดไฟในการทำงาน					
14. ท่านรู้สึกกังวลกับพฤติกรรมการเล่นพรรคเล่นพวกในองค์กรที่มีมากเกินไป					
15. ท่านรู้สึกอึดอัดใจต่อความขัดแย้งในที่ทำงานของเพื่อนร่วมงานที่มีอคติต่อกัน					
16. ท่านรู้สึกเศร้า และไม่อยากไปทำงานอยู่บ่อยครั้ง					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

หมายเหตุ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านโครงสร้างองค์กร					
1. องค์กรของท่าน มีการจัดแบ่งหน้าที่และโครงสร้างขององค์กรไว้อย่างชัดเจน					
2. องค์กรของท่าน มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว					
3. องค์กรของท่าน มีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน					

บรรยายกาศองค้การ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. องค้การของท่านมีกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม					
ด้านมาตรฐานการทำงาน					
5. องค้การของท่าน มีการประเมินตัวชี้วัดตนเอง (KPI) และการประเมินผลสมรรถนะตนเอง (Competency) ที่ชัดเจน เป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใส					
6. ระบบและเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งขององค้การของท่าน มีความชัดเจน พิจารณาจากผลงาน ความรู้ความสามารถ และพฤติกรรมในการทำงาน					
7. องค้การของท่าน มีการกำหนดลักษณะงาน (Job Description) หน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน					
8. องค้การของท่านมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้มีมาตรฐานและทันสมัยอยู่เสมอ					
ด้านความรับผิดชอบ					
9. ท่านได้รับอิสระในการใช้อำนาจตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
10. ท่านยินดีทำงานหนักเพื่อความสำเร็จขององค้การของท่าน					
11. ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ อยู่ในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่งและเงินเดือนของท่าน					
12. ท่านไม่อยากทำงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบ					

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการสนับสนุน					
13. ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ					
14. หัวหน้างานคอยติดตามงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยเหลือและให้การสนับสนุนในการทำงาน					
15. ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากหัวหน้า งานและเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเจอปัญหาในงาน					
16. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่าน เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ห้องทำงาน เครื่องใช้ สำนักงาน เครื่องจักร					
ด้านการได้รับการยอมรับ					
17. ท่านได้รับการชมเชยจากหัวหน้างาน เมื่อปฏิบัติงาน ได้สำเร็จ					
18. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน					
19. เพื่อนร่วมงานมักจะรับฟังความคิดเห็นจากท่าน					
20. องค์การของท่านได้รับการยกย่องชื่นชมจาก บุคคลภายนอกอยู่เสมอ					
ด้านความยึดมั่นผูกพัน					
21. ท่านภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่องค์การนี้					
22. ท่านตั้งใจที่จะทำงานกับองค์การของท่านจน เกษียณอายุ					
23. ท่านรู้สึกว่ปัญหาขององค์การ คือปัญหาของท่าน ด้วย					

บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
24. ท่านรู้สึกว่าการมีความหมายต่อชีวิตการทำงานของท่านมาก					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

หมายเหตุ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความผูกพันด้านจิตใจ					
1. หากมีผู้ใดกล่าวร้ายต่อองค์กร ท่านจะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง					
2. ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้					
3. องค์กรแห่งนี้มีความหมายต่อชีวิตการทำงานของท่านมาก					
4. ท่านชอบที่จะกล่าวชื่นชมองค์กรของตนเองให้กับบุคคลภายนอกฟัง					
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร					
5. สาเหตุหลักที่ท่านยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนี้ เพราะองค์กรอื่นอาจไม่ให้อะไรที่ดีเทียบเท่ากับที่ท่านได้รับในปัจจุบัน					
6. ท่านคิดว่ากรหางานใหม่มีความยากและเป็นอุปสรรคสำหรับท่าน					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7. ท่านคิดว่าเมื่อลาออกจากองค์กร ท่านจะสูญเสียสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มากมายที่ได้รับจากองค์กร					
8. การลาออกจากองค์กรแห่งนี้ มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของครอบครัว					
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
9. ท่านคิดว่าการย้ายไปทำงานที่องค์กรอื่น ถือเป็นกาแสดงออกถึงความไม่จงรักภักดี					
10. ท่านจะรู้สึกผิดหากท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กร ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา					
11. ในบางครั้งที่มีปัญหาในการทำงานจนท่านอยากจะลาออก แต่ก็เป็นเรื่องยากที่จะปฏิบัติจริง					
12. ท่านคิดว่าพนักงานควรคงอยู่กับองค์กร เพื่อเป็นการตอบแทนสิ่งดีๆ ที่ท่านเคยได้รับจากองค์กร					

ประวัติผู้เขียน

