



บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND QUALITY OF WORK LIFE RELATING
TO THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF PRIVATE ORGANIZATIONS EMPLOYEES IN BANGKOK

วิวรรณดา เรืองแก้ว

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565

บรรยายกาศองค้กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค้กร
ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND QUALITY OF WORK LIFE RELATING
TO THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF PRIVATE ORGANIZATIONS EMPLOYEES IN BANGKOK



WIWANDA RUEANGKAEW

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

บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ของ

วิวรรณดา เรืองแก้ว

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์) (อาจารย์ ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริธง)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินตน์นุพงศ์)

ชื่อเรื่อง	บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ผู้วิจัย	ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
ปริญญา	วิศวกรรมศา วิศวกรรมศา
ปีการศึกษา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	2565
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ สกลกิจกาญจน์

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุระดับ การศึกษา สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาการทำงานในองค์กร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษานี้คือ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test One-way analysis of variance และ Pearson Correlation ผลการศึกษพบว่า 1) พนักงานเอกชนที่มีเพศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

Title	ORGANIZATIONAL CLIMATE AND QUALITY OF WORK LIFE RELATING TO THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PRIVATE ORGANIZATIONS EMPLOYEES IN BANGKOK
Author	WIWANDA RUEANGKAEW
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Wasan Sakulkijkarn

The objectives of this study are as follows: 1) To study the demographic characteristics of the organizational commitment of private organizations employees in Bangkok , asclassified by demographic data, including gender , age, education level , income status and work experience. 2) To study the relationship between organizational climate and organizational commitment of private organizations employees in Bangkok 3) To study the relationship between quality of work life and organizational commitment of private organizations employees in Bangkok . The sample groups using this study are 400 of private organizations employees in Bangkok by using a questionnaire as a tool for data collection. The statistics used in the descriptive data analysis were percentage, mean, standard deviation. The hypothesis was tested by Independent sample t-test One-way analysis of variance and Pearson Correlation. The study found that; 1) private organizations employees in Bangkok with different gender and incomes level had different organizational commitment, which was significant at a level of 0.05. 2) organizational climate and organizational commitment of private organizations employees in Bangkok .There was a statistically significant relationship at the 0.05 level. and 3) quality of work life and oorganizational commitment of private organizations employees in Bangkok .There was a statistically significant relationship at the 0.05 level

Keyword : Organizational climate Quality of work life Organizational commitment

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผศ. ดร. วสันต์ สกฤตกิจ กาญจน์ ที่ได้สละเวลารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้ให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางการดำเนินการวิจัยและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนทำรายงานการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณครอบครัวที่อบรมเลี้ยงดู สนับสนุนส่งเสริมการศึกษา ขอขอบคุณเพื่อนๆ น้องๆ และเพื่อนๆ ทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจเสมอมา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ และผู้ที่สนใจ คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้

วิวรรณดา เรืองแก้ว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญรูปภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	5
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	5
นิยามศัพท์	7
สมมติฐานในการทำวิจัย.....	12
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	13
2. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร.....	17
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	23
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	30
5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย	39
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	40
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	40
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล	49
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	57
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	92
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	95
สรุปผลการวิเคราะห์การวิจัย.....	95
การอภิปรายผลการวิจัย	102
ข้อเสนอแนะจากการศึกษา.....	110
ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป.....	110
บรรณานุกรม	112
ภาคผนวก.....	118
ประวัติผู้เขียน.....	132

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การสุ่มตัวอย่างแบบโควตาเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร	42
ตาราง 2 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ...	59
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร	62
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้าน โครงสร้างองค์กร	63
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้าน มาตรฐานการทำงาน	64
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความ รับผิดชอบ	65
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านการขึ้น ชม	66
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านการ สนับสนุน	67
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้าน ความรู้สึกรักผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร	68
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	69
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ	70
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย	71
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาและโอกาส	72

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน.....	73
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการยอมรับทางสังคม.....	74
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	75
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน.....	76
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	77
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	78
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้าน จิตใจ.....	78
ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้าน การคงอยู่กับองค์กร	79
ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้าน บรรทัดฐาน.....	80
ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน จำแนกตามเพศ.....	81
ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน จำแนกตามอายุ	82
ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน จำแนกตามระดับ การศึกษา	83
ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน จำแนกตามสถานภาพ ..	84
ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อ เดือน.....	85
ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของพนักงานเอกชน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อ เดือน.....	86

ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในองค์กร.....	87
ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	88
ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	90
ตาราง 32 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	92



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	11
--	----



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากอดีตจนถึงปัจจุบันในการพัฒนาหรือปรับปรุงองค์กรให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้นั้น ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญมากที่สุดก็คือ “ทรัพยากรบุคคล” เพราะแม้ว่าองค์กรจะมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ แต่ถ้านักองคกรขาดพนักงานที่มีทักษะ ความชำนาญ และความสามารถเข้ามาทำหน้าที่ในองค์กร ก็อาจส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพและศักยภาพในการแข่งขัน ที่ผ่านมามีการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการและวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการศึกษาด้านการสรรหาบุคคล หรือการศึกษาด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน อีกทั้งปัจจัยในการรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพให้อยู่กับองค์กรเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจได้ ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญเป็นอย่างสูงกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการสรรหา คัดเลือก พัฒนาและรักษาบุคลากรอย่างเต็มกำลัง รวมถึงพยายามส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เพราะเมื่อพนักงานตระหนักว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์กรและปฏิบัติอย่างเต็มที่ให้แก่องค์กร จะส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์และส่งผลดีต่อทุกฝ่าย ศิริวรรณ จันรจนา และคณะ (2563)

บรรยากาศขององค์กร โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมในขณะทำงานภายในองค์กรมีความสำคัญและส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพขององค์กร หากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรดี และพนักงานมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถกับงานที่ได้รับมอบหมาย ก็จะส่งผลดีกับองค์กร แต่หากบรรยากาศภายในองค์กรไม่ดี สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานก็จะลดลงเช่นกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ อ่างถึง ใน เบญจวรรณ ศฤงคาร (2561) อธิบายว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ทศนคติ ค่านิยม ของคนในองค์กรที่แสดงออกมาจากความรู้สึกโดยตรง ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร รวมทั้งกระบวนการ ต่าง ๆ ในองค์กร การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดี มีความสามัคคี เข้าใจซึ่งกันและกัน ยินดีที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถ มีแนวคิดใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์และ สามารถลดการขัดแย้งได้ โดยได้แบ่งบรรยากาศองค์กรใน 6 มิติ ดังนี้ 1) มิติด้านโครงสร้างองค์กร 2) มิติด้านมาตรฐานการทำงาน 3) มิติด้านความรับผิดชอบ 4) มิติด้านการขึ้น

ชม 5) มิติด้านการสนับสนุน 6) มิติด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร ดังนั้นบรรยากาศขององค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์กร ความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์กรซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อีกปัจจัยที่สำคัญ คือคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร การให้ความเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงถือเป็นเรื่องที่ต้องกระทำ หากมีการให้ผลตอบแทนที่ดี มีสวัสดิการที่สร้างความมั่นคง ให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงานและเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ (นาวิอุตร และคณะ 2562) สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) อ้างถึงใน พิณโย ทองงาม (2559) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือการทำงานให้ตรงตามความต้องการของบุคคล โดยแบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานใน 8 มิติ ดังนี้ ได้แก่ 1) ผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย 3) โอกาสและการพัฒนา 4) ความมั่นคงและก้าวหน้า 5) การยอมรับทางสังคม 6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 7) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน 8) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างไรก็ตาม แต่ละองค์กรมีความหลากหลายและแตกต่างกันในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ความแตกต่างและความซับซ้อนของงาน ลักษณะการบริหารงาน ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามนโยบายของแต่ละหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ แต่ละองค์กรจึงต้องศึกษาความสอดคล้องในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับพนักงานและองค์กร

เมื่อพนักงานมีบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีก็ย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติทางบวกที่พนักงานมีต่อองค์กร มีความศรัทธาและความเคารพ ตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นพนักงานขององค์กรต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) อ้างถึงใน พรหมมาตริ จินดาโชติ และคณะ(2563) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง หมายถึง ทัศนคติที่ดี ความนึกคิดและความรู้สึกเต็มใจของพนักงานที่จะทำงานให้เต็มความสามารถของตนเพื่อองค์กร และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมี

ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ โดยได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่หลายองค์กรพยายามที่จะสร้างให้เกิดขึ้น การที่พนักงานคนหนึ่งจะมีความผูกพันได้ในระดับหนึ่งก็ต้องผ่านประสบการณ์การทำงานที่ดี หากมีผลงานจากการทำงานที่ดีก็อาจสามารถเลื่อนตำแหน่งในองค์กร ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆพบว่า ในปัจจุบันพนักงานทั้งองค์กรในภาครัฐและเอกชนมีอัตราการลาออกจากงานมากขึ้นกว่าในอดีต โดยส่วนมากมักพบในบริษัทเอกชน ซึ่งไม่เพียงเกิดกับบริษัทเอกชนขนาดกลางถึงขนาดเล็กเท่านั้น แม้บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ก็ล้วนแต่ประสบกับปัญหาเดียวกันทำให้เกิดปัญหาที่ตามมาคือการขาดแคลนบุคลากร เนื่องจากเมื่อมีพนักงานลาออกเพิ่มมากขึ้น พนักงานที่ยังคงอยู่ต้องรับผิดชอบภาระงานที่มากขึ้น ในขณะที่บริษัทก็ไม่สามารถหาบุคลากรมาทดแทนในกรณีที่พนักงานของบริษัทลาออกไป ซึ่งพนักงานเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นผู้ที่มีศักยภาพในการทำงาน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ อีกทั้งยังสามารถทำประโยชน์ให้แก่บริษัทได้ในระยะยาว โดยจากการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่ลาออกไป ส่วนใหญ่นั้นมีสาเหตุมาจากความเครียด โดยความเครียดอาจจะเกิดจากตัวบุคคลหรือองค์กร เช่น การต้องทำงานให้เสร็จตามกำหนดในระยะเวลาจำกัด การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร หรือสังคมในที่ทำงานที่มีความขัดแย้งกันจนนำไปสู่การลาออก เมื่อพนักงานลาออกบริษัทจะสูญเสียผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานอาจใหม่ๆ ในขณะเดียวกันพนักงานที่ลาออกไปก็อาจจะนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ไปยังกับบริษัทใหม่

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะสามารถวางแผนปรับปรุง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ และเพื่อให้พนักงานที่มีคุณภาพอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อนำไปใช้ในการส่งเสริมแนวคิดใหม่ๆในการทำงานให้ เพิ่มขึ้น
2. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เป็นตัวกำหนดนโยบายหรือวิธีการพัฒนาการบริหารทรัพยากร มนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครให้พนักงานมีบรรยากาศในการทำงานและ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อบริษัทเอกชนมากขึ้น
3. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับองค์กรธุรกิจในการ ตัดสินใจวางแผนให้บุคลากรและเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับผู้สนใจจะศึกษาค้นคว้าต่อไป
4. ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดย ทำการศึกษาวิจัยภายในขอบเขต ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก เป็นกลุ่มประชากรที่ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง กรณีไม่ทราบจำนวนประชากร ตามแนวคิดของ W.G. Cochran อ้างถึงใน กิตติพงษ์ จันทวัฒน์ (2562) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ซึ่งสูตรในการคำนวณที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ

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

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

P = สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่ม 50% (แทนค่าเท่ากับ 0.50)

Z = ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (0.05)

E = ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น เท่ากับ 0.05

เมื่อแทนค่า จะได้
$$n = \frac{0.50 (1-0.50) 1.96^2}{(0.05)^2} = 384.16$$

เพื่อความสะดวกในการประเมินผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่างโดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.4 สถานภาพ

1.1.5 รายได้

1.1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร

1.2 บรรยากาศองค์กร

1.2.1 โครงสร้างองค์กร

1.2.2 มาตรฐานการทำงาน

1.2.3 ความรับผิดชอบ

1.2.4 การชื่นชม

1.2.5 การสนับสนุน

1.2.6 ความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร

1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.3.1 ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ

1.3.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย

1.3.3 การพัฒนาและโอกาส

1.3.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

1.3.5 การยอมรับทางสังคม

1.3.6 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

1.3.7 สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน

1.3.8 การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ

2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

นิยามศัพท์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยที่แสดงถึงความแตกต่างของพนักงานตามหลักประชากรศาสตร์ อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร

พนักงานเอกชน หมายถึง บุคคลซึ่งทำงานโดยได้รับค่าจ้างในสถานธุรกิจ ซึ่งไม่ใช่หน่วยราชการหรือรัฐวิสาหกิจและมีนายจ้างเป็นเจ้าของหรือผู้ดำเนินการ

บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้องค์ประกอบหรือสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในที่ทำงานของพนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์กร ทั้งด้านกายภาพและจิตใจ อันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจความนึกคิด และสามารถสะท้อนถึงคุณภาพในการปฏิบัติงานได้ โดยองค์ประกอบที่ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมเหล่านี้ส่งผลให้องค์กรมีความแตกต่างไปจากองค์กรอื่น ๆ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบบรรยากาศองค์กรตามแนวคิดของ Stringer (2002) อ้างถึงใน เบญจวรรณ อศุณการ (2561) แบ่งออกเป็น 6 ด้าน

1) โครงสร้างองค์กร

หมายถึง ความชัดเจนในการดำเนินงาน และบทบาทการทำงานของพนักงาน การกำหนดกฎข้อบังคับและระเบียบวิธีการปฏิบัติต่างๆ การวางแผนบริหารงาน และมีบรรยากาศการทำงานที่สะดวกสบาย เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

2) มาตรฐานการทำงาน

หมายถึง มาตรฐานในการประเมินผลการทำงาน เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่เชื่อถือได้ในหลักปฏิบัติตามประสิทธิผลของงาน โดยที่พนักงานมีความเข้าใจในกระบวนการประเมินผลเป็นอย่างดี และสามารถนำผลประเมินมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้

3) ความรับผิดชอบ

ความรู้สึกรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเอาใจใส่ต่องานและความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

4) การชื่นชม

หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน รับรู้และให้การยอมรับในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงาน

5) การสนับสนุน

ความรู้สึกรู้สึกของพนักงานต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ความช่วยเหลือของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ที่คอยช่วยเหลือและส่งเสริมให้ทีม

คุณภาพงานมากยิ่งขึ้น มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานโดยปราศจากการโต้ตอบหรือกลั่นแกล้งจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน และสนับสนุนให้พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

6) ความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่องค์กร

ความรู้สึกของพนักงานและพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงต่องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ได้แก่ ภาวะภาคภูมิใจในการทำงานที่องค์กร ด้วยสำนึกถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรและมีความตั้งใจจะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของบริษัทแห่งนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรที่เกิดจากการได้รับการสนองตอบความต้องการในการปฏิบัติงานงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ความปลอดภัยและมั่นคงในงาน และการได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคม การมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลในองค์กรด้วยเช่นกัน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974) อ้างถึงใน พิณโย ทองงาม (2559) แบ่งออกเป็น 8 ด้าน

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม หมายถึง ค่าจ้าง การได้รับผลตอบแทนต่างองค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการทำงานที่เหมาะสมต่อความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากร เหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ และเพียงพอต่อค่าครองชีพและภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย หมายถึง สิ่งที่มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตใจของบุคคลที่ปฏิบัติงานซึ่งสามารถเกิดจากสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานจะต้องมีมั่นคงแข็งแรง มีความสะอาด มีเทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ เพียงพอ ห้องทำงานมีแสงสว่าง อุดหนุน ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ สถานที่รับประทานอาหาร ที่จอดรถ เพียงพอ มีการเตรียมพร้อมและมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจน ในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น เช่น ไฟไหม้ โจรกรรม

3) การพัฒนาและโอกาส หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น มีการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีการมอบหมายงานใหม่ๆ ที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ เพื่อเรียนรู้งานตามความเหมาะสม

4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง บุคลากรมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ โดยการพิจารณาจากความดีความชอบหรือตำแหน่งหน้าที่หรือความรับผิดชอบ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน และมีความยุติธรรม เพื่อให้มีความมั่นใจต่อความมั่นคงในการทำงาน หากมีความรู้สึกมั่นใจว่าหน้าที่การงานที่ปฏิบัตินั้นมีความแน่นอนและมีหนทางในการก้าวหน้าตามสมควรอย่างเหมาะสม บุคลากรก็จะทุ่มเทให้กับหน้าที่การงานอย่างเต็มความสามารถ

5) การยอมรับทางสังคม หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีสภาพแวดล้อมที่ดี เป็นการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ด้วยความไว้วางใจของ ผู้บังคับบัญชาและความเป็นกันเองช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การจัดสรรให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต การกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานที่เหมาะสม กับเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาที่ให้กับสังคม ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

7) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน หมายถึง การมีแนวทางในการปฏิบัติงานหรือบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ตลอดจนการให้ความเคารพใน สิทธิส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมของบุคคลอื่น ๆ มีสิทธิและความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งในสิ่งที่เห็นว่าไม่ถูกต้อง

8) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การทำงานมีส่วนได้สร้างผลงานหรือบริการนั้นมีประโยชน์ต่อสังคมไม่ผิดจริยธรรมที่ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม ช่วยเหลือ สังคมเพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของอาชีพบุคลากรและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมอันแสดงถึงความพยายามมุ่งมั่นของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ ด้วยสำนึกว่าเป็นส่วนร่วมของบริษัท มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความมุ่งมั่นที่จะธำรงสถานะของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) อ้างถึงใน พรหมมาตรจินดาโชติ และคณะ(2563) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1) ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันและภาคภูมิใจที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนั้น มีความพร้อมในการมีส่วนร่วมให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยจะแสดงออกในรูปแบบของการทำงานด้วยความเต็มใจ พุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์การ

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ หมายถึง สิ่งที่เกิดจากการรับรู้ของบุคลากรถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าเขาต้องลาออกจากองค์การ ส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกในองค์การต่อไป และทำงานอยู่กับองค์การอย่างต่อเนื่อง ไม่มีแนวโน้มที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน

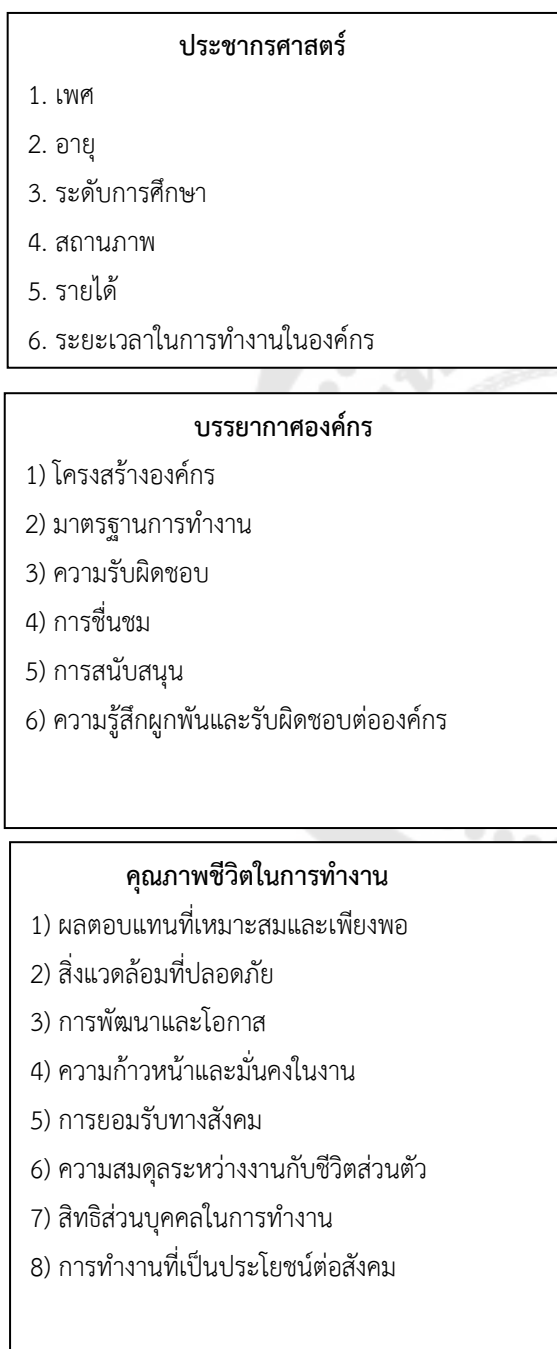
3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่เป็นผลมาจากการรับรู้ถึงบทบาทของความจำเป็นด้านจริยธรรม ที่ต้องรู้สึกผูกพันต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ถือหาที่เป็นพันธะผูกพันหรือแรงกดดันที่สมาชิกู้สึกว่าต้องรับผิดชอบ โดยแสดงออกมาในลักษณะของความจงรักภักดีต่อองค์การ



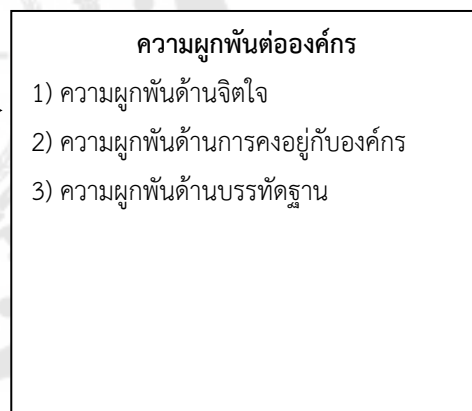
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง บรรยากาองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)



ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการทำวิจัย

1.ประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาในการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน

2.บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร มาตรฐานการทำงาน ความเป็นมิตร การชื่นชม การสนับสนุน ความรู้สึกผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3.คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย การพัฒนาและโอกาส ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การยอมรับทางสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมเอกสาร งานวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ปรมะ สตะเวทิน อ้างถึงใน ณัฏฐา ธงชัย (2563) วิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์จากปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. เพศ แบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 2 เพศใหญ่ ๆ คือ เพศชาย และเพศหญิง โดยเพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่แตกต่างกันในการพิจารณาเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ นอกเหนือจากนี้เพศหญิงและเพศชายยังมีความแตกต่างกันทางเรื่องของความคิด ทั้งนี้เพราะสังคมรอบตัวของแต่ละบุคคล

2. อายุ ของมนุษย์มีวิธีคิดที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจนำไปสู่ความคิดและการตีความที่แตกต่างกันได้ พฤติกรรมการแสดงออก ในคนคนอายุมากมีความคิดเชิงลบมากกว่าคนอายุน้อย ในขณะที่คนมีอายุมากมักมีแนวคิดอนุรักษ์นิยมหรือเสรีนิยม พออายุมากขึ้นก็มักจะยึดถือปฏิบัติระว่างตัวและมองโลกในแง่ร้ายมากกว่าคนอายุน้อยเนื่องจากผู้สูงอายุมีประสบการณ์ชีวิตมากขึ้นจึงสามารถเข้าใจผลของการกระทำได้ดีขึ้น ผู้สูงอายุมีแนวโน้มเสียสละเพื่อความบันเทิงมากกว่าเสพข่าวสาร

3. การศึกษา ผู้ได้รับการศึกษามีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่แตกต่างจากผู้ที่ไม่ได้รับการศึกษา ข้อได้เปรียบนี้ชัดเจนในหมู่ผู้ที่มีการศึกษาสูง คนที่มีการศึกษาสูงมักจะรับข้อมูลได้ดี เพราะเขามีความรอบรู้ในเรื่องนั้น ๆ เขาจึงสามารถเข้าใจข้อความได้ดี

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

อดุลย์ จาตุรงค์กุล และคณะ อ้างถึงใน พาสีทอง ต่วนชัย (2563) ได้กล่าวโดยสรุปว่า ปัจจัยทางประชากรที่สามารถมีอิทธิพลต่อชีวิตของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ขนาดครอบครัว วงจรชีวิตครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา ศาสนา เชื้อชาติ และสัญชาติ ตัวแปรยอดนิยมถูกใช้เพื่อระบุความแตกต่างระหว่างกลุ่มลูกค้าตามความต้องการและความชอบของพวกเขาอัตราการใช้ มักจะเกี่ยวข้องอย่างมากกับตัวแปรทางประชากร ซึ่งวัดได้ง่ายกว่าตัวแปรอื่นๆ อีกทั้งยังเป็นตัวแปรที่มักจำเป็นต้องนำไปพิจารณาควบคู่กับตัวแปรชนิดอื่น ๆ เพื่อทราบถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น ขนาดของตลาดเป้าหมายและสื่อที่จำเป็นต้องใช้เพื่อเข้าถึงตลาดเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น โดยปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญประกอบด้วย

1.เพศ (Sex) ในที่นี้หมายถึงการแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 2 เพศใหญ่ ๆ คือ เพศชาย และเพศหญิง โดยเพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่แตกต่างกันในการพิจารณาเลือกซื้อและบริโภคผลิตภัณฑ์

2.อายุ (Age) มีความสัมพันธ์กับความต้องการของผู้บริโภคที่มักเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงอายุ

3.รายได้ (Income) เป็นตัวแปรที่ใช้บ่งบอกความสามารถและกำลังในการซื้อของผู้บริโภค รวมไปถึงรูปแบบของสินค้าและบริการ เช่น กลุ่มผู้บริโภคที่มีรายได้สูงก็มีแนวโน้มที่จะบริโภคสินค้าที่มีความหรูหราและมาพร้อมกับการบริการที่สะดวกสบาย ในขณะที่กลุ่มผู้บริโภคที่มีรายได้ต่ำก็มักจะพิจารณาเลือกซื้อสินค้าที่มีราคาเหมาะสมและไม่ได้คาดหวังกับบริการที่สะดวกสบาย มากนัก เป็นต้น

4.ระดับอาชีพและการศึกษา (Occupation and Education) เป็นปัจจัยที่มีต่อทัศนคติการรับรู้

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ อ้างถึงใน ณัชชา ธงชัย (2563) อธิบายว่า องค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยพนักงานที่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่ไม่เหมือนกันและแตกต่างกัน โดยลักษณะของแต่ละบุคคลนั้นมักจะแสดงออกแตกต่างกันออกไป โดยสาเหตุมาจาก อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาการเข้าร่วมงานกับองค์กร โดยลักษณะของบุคคลจะแบ่งออกเป็นดังนี้

1.อายุที่เพิ่มมากขึ้นของพนักงาน พบว่า พนักงานจะมีทักษะและความสามารถในการทำงานต่างๆ จะลดลง อย่างไรก็ตาม อายุที่เพิ่มมากขึ้นมีส่วนดี คือ ส่งผลให้พนักงานมีประสบการณ์สูงและสามารถทำงานที่มีประสิทธิภาพที่ดี เนื่องจากพนักงานได้ปฏิบัติงานมานานจนเกิดความชำนาญในงาน

2. เพศกับการทำงานของพนักงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างมากนักระหว่างวิธีการทำงานของเพศชายและเพศหญิงในแง่ของความสามารถ อย่างไรก็ตาม พบว่ามีความแตกต่างในพฤติกรรมของเพศชายและเพศหญิง โดยขึ้นอยู่กับลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละเพศ เช่น เพศชายมักจะคิดล่วงหน้าและคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จ ในขณะที่เพศหญิงจะค่อยๆ ตามและมีความรู้สึกอ่อนไหวมากกว่า

3. สถานภาพกับการทำงานของพนักงาน พบว่า พบว่าพนักงานที่แต่งงานแล้ว มักจะมีการลางานและเปลี่ยนงานที่ต่ำกว่าพนักงานที่ยังโสด เนื่องจากภาระความรับผิดชอบส่วนตัวที่เพิ่มมากขึ้นตามสภาพที่เปลี่ยน จึงต้องมีความรับผิดชอบในงานที่สูง

4. ระดับตำแหน่งในงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งการทำงานที่สูงกว่าจะมีผลงานที่สูงกว่าพนักงานระดับล่างๆ กว่าหรือพนักงานใหม่

วศิน สันทรณ์ อ่างถึงใน มณีนยา สายสนิท (2563) ได้กล่าวว่าประชากรศาสตร์สามารถจำแนกและอธิบายถึงคุณสมบัติเฉพาะตนของบุคคลนั้นๆ ซึ่งมีผลต่อการสื่อสารและผู้รับสาร การสื่อสารแต่ละครั้ง ดังนั้น จึงจำแนกออกเป็นกลุ่มๆ โดยสามารถจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะอาชีพ เป็นต้น

Devos & Rosseel (2009) อธิบายว่า ปัจจัยด้านประชากร เป็นหน้าที่หลักในการกำหนดความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยด้านประชากร ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ และ วุฒิ การศึกษา ซึ่งมีงานวิจัยก่อนหน้านี้จำนวนมากที่พบว่า กลุ่มประชากรเป็นปัจจัยหนึ่งในการกำหนดความผูกพันต่อองค์กร

เพศ อธิบายว่า หมวดยุทธศาสตร์สังคมและจิตวิทยาของลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความ เป็นชาย และลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความเป็นหญิง แม้ว่าเพศเป็นปัจจัยทางประชากรทั่วไปในการ วิจัย แต่ผลกระทบสูงในการพิจารณาถึงความผูกพันต่อองค์กร

สถานภาพการสมรส อธิบายว่า ปัจจัยทางประชากรที่มีส่งผลต่อความผูกพัน องค์กร การแต่งงานหรือไม่แต่งงานของชายและหญิง คนที่แต่งงานแล้วมีความมุ่งมั่นมากกว่าคนที่ ไม่ได้แต่งงาน เนื่องจาก คนโสดมักจะแสวงหาอิสระมากขึ้นและจะพยายามทำงานให้สมใจปรารถนา ดังนั้นจึงพยายามทำงานในองค์กรต่าง ๆ จนกว่าจะรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยกับงานที่ทำ ส่วนคนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันกับองค์กรมาก เนื่องจากมีต้องมีการตอบสนองส่วนตัวที่เพิ่มมากขึ้นและต้องการงานที่มั่นคง

อายุ อธิบายว่า มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์องค์กร บุคคลที่มีอายุมากกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยกว่า โดยบุคคลที่มีอายุมากกว่า จะแสดงให้เห็นว่าในขณะที่พนักงานยังคงอยู่ในองค์กร เขามีความมุ่งมั่นและซื่อสัตย์ต่องานของตนมาก นอกจากนี้ องค์กรยังมีหน้าที่สำคัญในปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ทักษะและความสามารถและให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่

วุฒิการศึกษา อธิบายว่า เป็นหนึ่งในปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาไม่สูงมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากับพนักงานที่มีการศึกษาสูง เพราะพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำไม่ค่อยมีการเปลี่ยนงาน แต่จะแสดงให้เห็นมีความภักดีและจะอยู่กับองค์กร ดังนั้นการศึกษาวุฒิการศึกษาจึงมีผลอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

Kotler (1997) อ้างถึงใน สุธารัตน์ วงศ์ใหญ่ (2563) ได้กล่าวว่าทฤษฎีและแนวคิดด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วยปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. เพศ (Sex) สถานภาพที่ได้รับตั้งแต่เกิด คือ เพศชายและเพศหญิง ซึ่งมีปัจจัยพื้นฐานทางร่างกายแตกต่างกัน ความต้องการ ความนึกคิด พฤติกรรม และการตัดสินใจที่แตกต่างกัน โดยที่เพศหญิงเป็นเพศที่ถูกชักจูงได้ง่ายกว่าเพศชาย
2. อายุ (Age) คุณลักษณะที่เปลี่ยนไปตามเวลา ซึ่งจะแสดงวุฒิภาวะ ความสามารถในการเข้าใจและรับรู้เรื่องราวรวมทั้งการตัดสินใจที่แตกต่างกัน และอายุยังเป็นตัวบ่งชี้ความสนใจและทำให้เห็นอารมณ์ความรู้สึกที่ต่างกันในแต่ละช่วงเวลาที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ผ่านมา
3. ระดับการศึกษา อาชีพและผลตอบแทน (Education, Occupation and Income) ระดับการศึกษาต่างกันมีแนวโน้มที่จะต้องการข้อมูลต่างกัน อาชีพเป็นตัวสะท้อนคุณค่าในตัวบุคคลและผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่วนรายได้จะเป็นตัววัดความสามารถของบุคคล
4. สถานภาพสมรส (Marital Status) สถานภาพสมรสแบ่งได้หลายประเภท ได้แก่ คนโสด สมรส หม้าย หย่าหรือแยกกันอยู่ โดยจะมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจบุคคล

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดของ Kotler (1997) อ้างถึงใน สุธารัตน์ วงศ์ใหญ่ (2563) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์อันประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาและสถานภาพสมรส โดยผู้วิจัยมีการเพิ่มเติมปัจจัย รายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อให้ได้คำตอบและข้อมูลที่ทำให้วิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศขององค์กรสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร คุณภาพขององค์กรสามารถวัดได้จากการดูสิ่งต่างๆ เช่น วิธีจัดโครงสร้างองค์กร รูปแบบความเป็นผู้นำ และสร้างแรงจูงใจของพนักงาน รูปลักษณะขององค์กรสามารถมีผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของพนักงานอย่างมาก วิธีจัดระเบียบบริษัทจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน นี่เป็นเพราะบริษัทต่างๆ มีวิธีดำเนินการที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงาน จำนวนเงินที่ได้รับค่าจ้าง และความรู้สึกปลอดภัย Brown & Moberg (1980) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์กรยังมีส่วนในการวางรูปแบบตามความประสงค์ของสมาชิกในองค์กร จะช่วยกระตุ้นให้มีความคิดที่ดีต่อองค์กร และความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงหรือพัฒนาองค์กร ข้อสำคัญที่จะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ บรรยากาศองค์กรเพราะบรรยากาศองค์กรได้รับการส่งสมมาจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์กรตั้งแต่อดีต

2.1 ความหมายของบรรยากาศองค์กร

Brown & Moberg (1980) อ้างถึงใน สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย (2561) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง การวางรูปแบบและความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งบรรยากาศองค์กรเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพอใจของบุคลากรที่จะอยู่ในองค์กร หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้วสิ่งที่ต้องพิจารณานั้นก็คือ บรรยากาศองค์กรซึ่งมีความสำคัญต่อสมาชิกองค์กรในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหารหรือ บุคลากรอื่น ๆ ในองค์กรและบรรยากาศองค์กรยังมีความสำคัญต่อการบริหารงานอีกด้วย ซึ่งหากจะวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์กร ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรจึงต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์กร หรือบรรยากาศองค์กรซึ่งมีอิทธิพลในการกำหนด ทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร

Grillin and Moorhead (2001) อ้างถึงใน พิษญาภรณ์ สถาพรจนา และไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ (2559) ให้ความหมายบรรยากาศองค์กรว่า หมายถึง สถานการณ์ปัจจุบันที่มีอยู่ในองค์กร และเป็นการ เชื่อมโยงกันระหว่างกลุ่มการทำงาน บุคลากรและการปฏิบัติงาน การจัดการต่าง ๆ จึงมีผลกระทบ โดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร

Stringer (2002) อ้างถึงใน เบญจวรรณ ศงศคาร (2561) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์กรไว้ว่า การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ทัศนคติ ค่านิยม ของคนในองค์กรที่แสดงออกมาจากความรู้สึกหรือการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่เราไม่สามารถสัมผัสได้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร รวมทั้งกระบวนการ ต่าง ๆ ในองค์กร การสร้างบรรยากาศองค์การที่จะทำให้พนักงานในองค์กร มีความรัก ความสามัคคี เข้าใจ

ซึ่งกันและกัน ยินดีที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ สามารถลดความขัดแย้งได้ โดยได้แบ่งบรรยากาศองค์กรใน 6 มิติ ดังนี้ 1) มิติด้านโครงสร้างองค์กร 2) มิติมาตรฐานการทำงาน 3) มิติด้านความรับผิดชอบ 4) มิติด้านการชื่นชม 5) มิติด้านการสนับสนุน 6) มิติด้านความรู้สึกรักผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร

จากการทบทวนความหมายบรรยากาศองค์กร ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรเป็นการรับรู้องค์ประกอบหรือสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในที่ทำงานของพนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์กร ทั้งด้านกายภาพและจิตใจ อันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ ความนึกคิด และสามารถสะท้อนถึงคุณภาพในการปฏิบัติงานได้ โดยองค์ประกอบที่ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมเหล่านี้ส่งผลให้องค์กรมีความแตกต่างไปจากองค์กรอื่น ๆ

2.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร จะเป็นตัวบ่งชี้บอกลักษณะขององค์กรนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ไว้ดังนี้

Steers & Porter (1983) อ้างถึงใน ชนิกันต์ กระแก้ว บุษกร วัชรศรีโรจน์ (2561) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญของการศึกษาเกี่ยวกับองค์กร มีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์รวมถึงพฤติกรรมในการทำงาน

Brown & Moberg (1980) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบความหวังของสมาชิกขององค์กร ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพอใจของพนักงานต่อองค์กร รูปแบบขององค์กรเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบของบรรยากาศขององค์กรต่อพนักงานได้เหมาะสม การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์กรด้วย จะเห็นได้ว่า บรรยากาศองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อองค์กร เป็นเครื่องมือที่ทำให้สามารถเข้าใจรูปแบบของแต่ละองค์กรได้โดยบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร จำเป็นจะต้องทราบถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์กรและหากต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์กรด้วย

Slocum & Hellriegel (2001) อ้างถึงใน สรียา บุญธรรม (2558) กล่าวว่า ความพอใจของพนักงานจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้บรรยากาศของพนักงานต่อองค์กรตนเอง หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กรผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

จากความสำคัญของบรรยากาศองค์การตามทัศนะของนักวิชาการนั้น จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อพนักงานในองค์การทุกระดับ เนื่องจากบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับทัศนคติ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของสมาชิก หากสมาชิกในองค์การมีความพึงพอใจในบรรยากาศขององค์การแล้ว เขาจะมีความพึงพอใจในการทำงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

Litwin and Stringer (1968) อ้างถึงใน อธิพัชร์ โชติศิรัญ จีระกุล (2563) ได้เสนอองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การ 9 องค์ประกอบได้แก่

1. โครงสร้างองค์การ คือ การมีโครงสร้างองค์การทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็น การรับรู้ของพนักงานในองค์การเกี่ยวกับการปกครอง มีกฎระเบียบข้อบังคับ มีนโยบายการบริหาร
2. ความรับผิดชอบ คือ การรับรู้ ภาระหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนในองค์การ ความรู้สึกถึงความสำเร็จของงานรวมไปถึงความท้อ หายในงานที่ได้รับมอบหมาย
3. ความอบอุ่น คือ ความรู้สึกอบอุ่นใจที่ได้จากการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อน ร่วมงาน ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์การ
4. การสนับสนุน คือ การได้รับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการ ปฏิบัติงาน การได้รับความไว้วางใจ และได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
5. การมอบรางวัลและการทำโทษ คือ การสนับสนุนเรื่องสิ่งตอบแทนและค่าตอบแทน เนื่องจากการให้รางวัลแทนโทษย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จ เพราะการให้รางวัลแสดงให้เห็นถึงการยอมรับหรือการเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่พนักงานกระทำใน ขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงถึงการไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น รวมถึงการลงโทษที่ ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน
6. ความขัดแย้ง คือ การที่พนักงานรู้สึกมั่นใจว่าองค์กรยอมรับการแสดงความคิดเห็นหรือ ความแตกต่างในความคิดเห็นได้ โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นที่ แตกต่างออกไปเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข
7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ การให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจน ของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยระดับมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่พนักงานกำหนดนั้น

จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของตัวพนักงานเอง และมีการตรวจสอบประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

8. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร คือการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

9. ความเสี่ยง คือ การยอมรับความเสี่ยงหรือความเสียหายในการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานให้กับองค์กรในระดับที่เหมาะสม ทั้งในเรื่องงบประมาณ รวมถึงความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน

Kelly (1980) อ้างถึงใน อธิพัชร ไซตติหิรัญจีระกุล (2563) กล่าวว่า การศึกษาบรรยากาศ องค์กร เป็นการศึกษาด้านความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์กร มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้าง หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับองค์ประกอบ ของงานอัน เกิดจากโครงสร้างขององค์กร ขั้นตอนการดำเนินงาน กฎเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับ

2. ความเป็นอิสระ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับความมี อิสระในการ แสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในแง่ลบ

3. โครงสร้างของรางวัลตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการ ได้รับรางวัล ตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่ตนได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร มีความยุติธรรม เป็นไปตาม ความสามารถ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงาน เป็นต้น

4. ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้การพิจารณา หมายถึง การ รับรู้ของบุคลากรใน องค์กรเกี่ยวกับสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร และการได้รับความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา

5. การยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรใน องค์กรเกี่ยวกับความ แตกต่างกันทางความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร การยอมรับในความ คิดเห็นที่แตกต่าง และมีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

6. การเปลี่ยนแปลงในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรใน องค์กรเกี่ยวกับการ เปลี่ยนแปลงขององค์กรจากการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กับองค์กร ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อ ความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์กร เพื่อรองรับวิทยาการจัดการ สมัยใหม่

Dubrin (1984) อ้างถึงใน อธิพัชร ไซตติหิรัญจีระกุล (2563) ได้แบ่ง องค์ประกอบของ บรรยากาศองค์กรไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นหรือใช้อำนาจได้อย่างอิสระในการทำงาน โอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

2. ด้านโครงสร้าง หมายถึง ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการในการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กร

3. ด้านการให้รางวัล หมายถึง องค์กรมีความชัดเจนและความเหมาะสมในการให้รางวัลตอบแทน มีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความยุติธรรม ตลอดจนการที่บุคลากรรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อมีผลการปฏิบัติที่ดี

4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นมิตรภายในการยอมรับ ให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานด้านการควบคุม หมายถึง ลักษณะของนโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตลอดจนมาตรฐานในการทำงาน ที่องค์กรกำหนดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีการปรับปรุงและการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

Altmann R (2015) ได้เสนอคุณลักษณะขององค์กรไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) เช่น ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงานต่อองค์กร

2. คุณลักษณะของบทบาท (Role Characteristics) ที่บุคคลนั้นได้รับมีบทบาทที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ไม่มีความขัดแย้งของบทบาทและไม่มีบทบาทมากเกินไป

3. ลักษณะองค์กร (Organization Characteristics) ต้องมีคุณภาพ มีลักษณะเฉพาะ สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ นโยบายหรือแนวทางปฏิบัติขององค์กรมีความยุติธรรม มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในองค์กร

4. ลักษณะของผู้นำ (Leader Characteristics) มีคุณสมบัติของผู้นำให้ความช่วยเหลือลูกน้องในการทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายที่ดีให้กับลูกน้องในการปฏิบัติงาน ระดับความน่าเชื่อถือของหัวหน้างาน

5. ลักษณะของกลุ่มงาน (Work Group Characteristics) ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มงาน ให้ความร่วมมือกันภายในกลุ่ม ความภูมิใจในหน่วยงานของตน ความยินดีในการต้อนรับเพื่อร่วมงานคนใหม่เข้าทีม

Stringer (2002) อ้างถึงใน เบญจวรรณ ศฤงคาร (2561) ได้พัฒนาและศึกษาและได้กำหนดบรรยาการองค์กรไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าหน่วยงานมีการจัดโครงสร้างที่ดี และมีคำอธิบายบทบาท และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน โครงสร้างที่ควรทำให้ บุคลากรรู้สึกว่าการงานของทุกคนมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนว่าใครควรทำงาน อะไร และใครมีอำนาจในการตัดสินใจ ความรู้สึกว่ามีโครงสร้างที่ดีมีผลอย่างยิ่งในการกระตุ้นให้ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. มาตรฐานการทำงาน (Standard) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าหน่วยงานมีแรงผลักดันให้มีการ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานต่อการทำงานมาตรฐานสูง หมายความว่า บุคคลมองหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานเสมอ มาตรฐานต่ำสะท้อนให้เห็นว่าความ คาดหวังต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าได้มีความไว้วางใจ และ ได้รับมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงาน ที่สามารถดำเนินการไปได้โดยไม่ต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา และรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากงานในความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่

4. การชื่นชม (Recognition) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าหน่วยงานมีการให้ รางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี การได้รับการยอมรับนี้เป็นการมุ่งเน้นที่รางวัลและคำติชมหรือการ ลงโทษ การยอมรับในระดับต่ำหมายความว่า เมื่อปฏิบัติงานได้ดีแต่ไม่ได้มีการให้รางวัลอย่าง สม่าเสมอ

5. การสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจและกำลังใจ ที่สมาชิกมีให้กัน การสนับสนุนในระดับสูงหมายถึงการที่บุคคลรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มี ประสิทธิภาพ ได้รับการช่วยเหลือจากทีมงานและผู้บังคับบัญชา ส่วนการสนับสนุนในระดับต่ำ บุคคลจะรู้สึกโดดเดี่ยว และอ้างว้าง ไม่ได้ได้รับการช่วยเหลือจากทีมงานหรือผู้บังคับบัญชา

6. ความรู้สึกผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์กร (Commitment) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีความภาคภูมิใจที่เป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร และระดับความยึดมั่นผูกพันที่มีต่อจุดหมายขององค์กร ความรู้สึกยึดมั่น ผูกพันในระดับสูง บุคคลจะมีความยึดมั่นผูกพัน และทำงานให้บรรลุ

ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันองค์กรในระดับต่ำจะไม่รู้สึกยินดีในร้ายกับองค์กรและจุดมุ่งหมาย ขององค์กร

จากแนวคิดและการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของนักวิชาการต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่านักวิชาการแต่ละท่านได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรค่อนข้างครอบคลุมในทุกด้าน แต่สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรจำนวน 6 ด้านของ Stringer (2002) อ้างถึงใน เบญจวรรณ ศฤงคาร (2561) มาใช้เป็นแนวทางการศึกษา เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีการแบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรแยกเป็นรายด้านอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และครอบคลุม โดยประเด็นที่สำคัญ ดังนี้ (1) โครงสร้างองค์กร (2) มาตรฐานการทำงาน (3) ความรับผิดชอบ (4) การชื่นชม (5) การสนับสนุน และ (6) ความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร

3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตขณะทำงานที่ดี จะทำให้เกิดการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การให้งานที่ดีจะทำให้พนักงานมีความสุขเพราะมันทำให้พวกเขารู้สึกชื่นชม มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ทั้งนี้เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้นมีผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ความปรารถนาที่ต้องการให้ชีวิตของตนเองดำเนินไปอย่างมีความสุข เช่น การมีหน้าที่การงานมั่นคงและก้าวหน้า มีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ดี สามารถดูแลชีวิตของตนเองและครอบครัวได้อย่างน่าพึงพอใจ

3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้างานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า มีผู้เชี่ยวชาญจำนวนมากให้ตีความคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลากหลาย โดยผู้วิจัยสามารถรวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ได้ดังนี้

Hackman & Suttle (1984) อ้างถึงใน สันหวัช วิชิตนันทการ และคณะ (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือสิ่งที่ทำให้คุณมีความสุขของพนักงานทุก ๆ คน ในทุกระดับตำแหน่งงาน

House & Cummins (1985) อ้างถึงใน สันหวัช วิชิตนันทการ และคณะ (2562) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลของบริษัท เพราะเกี่ยวข้องกับความสุขนั่นเอง

Rao (1992) อ้างถึงใน วาริณี โพธิราช (2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การยกย่องแก่ด้านบุคลากรในองค์กรต่อกระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขในงาน เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของสมาชิกทุกระดับขององค์กร หรือเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการบริหารงานให้ดีขึ้น โดยยึดหลักค่านิยมร่วมกัน มุ่งบรรลุเป้าหมายสองมิติคือ ด้านประสิทธิผลขององค์กร และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กร ที่สามารถตอบสนองความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับบุคลากรได้

Sirgy et al (2001) อ้างถึงใน นาวิ อุดร และคณะ (2562) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า ความยอมรับในความแตกต่างในเรื่องความไม่เหมือนกันของผลลัพธ์ทางความสำเร็จ ทั้งนี้เป็นผลมาจากประสบการณ์การทำงานที่ได้รับการสนับสนุนจากบริษัท ผู้คนมีความสุขที่สุดเมื่อได้ทำในสิ่งที่ทำให้พวกเขามีความสุข และครอบครัวของพวกเขาที่มีความสุขเช่นกัน

Newstrom & Davis (2002) อ้างถึงใน นาวิ อุดร และคณะ (2561) กล่าวว่า (Quality of Work Life) หมายถึง พนักงานทุกคนยอมรับว่าพวกเขาพอใจกับสิ่งรอบๆตัวขณะปฏิบัติงาน และยังหมายถึง องค์กรใช้แนวทางที่มีความรับผิดชอบเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ซึ่งรวมถึงการสื่อสารอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหรือข้อกังวลที่อาจจำเป็นต้องได้รับการจัดการในด้านความเป็นธรรมในการให้รางวัลหรือผลตอบแทนต่อพนักงานที่ปฏิบัติงานดี ความมั่นคงและพึงพอใจในการทำงาน การดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้างาน และการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน เป็นต้น

Rattanacho (2009) อ้างถึงใน ปิยกนิษฐ์ โชติวนิช (2560) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ประสิทธิภาพของสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร และการกำหนดค่านิยมของพนักงานที่สนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ความมั่นคงในงาน ความพอใจในงาน และการพัฒนาความสามารถและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

Puathui (2010) อ้างถึงใน ปิยกนิษฐ์ โชติวนิช (2560) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิต การทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สิ่งรอบตัว ณ ปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทนที่จะได้รับในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น ล้วนแต่จะสร้างผลดีต่อความพึงพอใจแก่พนักงาน

วรรณภา วงธง (2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึก ของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งได้รับจากสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กร

จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่สมควร สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การเสริมศักยภาพความมั่นคง และก้าวหน้าในงานการมีส่วนร่วม และที่ยอมรับทางสังคม ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความภูมิใจในองค์กร และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความปรารถนาการปฏิบัติงานและจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งไว้ นำความสำเร็จมาสู่องค์กร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

วรชยา ศิริวัฒน์ (2561, หน้า 149) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดความสบายใจและส่งผลในการทำงานพัฒนางานมีความคิดสร้างสรรค์และอุทิศเวลา เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรต่างๆ จึงต้องให้ความสำคัญในด้านนี้กับบุคลากร

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้สึกดีของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านต่าง ๆ จากองค์กร ทั้งในรูปที่เป็นวัตถุ เช่น เงินเดือน ของขวัญ และไม่เป็นวัตถุ เช่น บรรยากาศที่เป็นมิตรในที่ทำงาน ความยุติธรรม สวัสดิการต่าง ๆ รวมไปถึงคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงานรวมถึง มีส่วนสร้างความสุข ในที่ทำงานอีกด้วย

จากการทบทวนเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า หมายถึง สภาพชีวิตของบุคลากรที่เกิดจากการได้รับการสนองตอบความต้องการในการปฏิบัติงานงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ความปลอดภัยและมั่นคงในงาน และการได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กรที่เกี่ยวข้องความเป็นอยู่ที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคม การมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลในองค์กรด้วยเช่นกัน

3.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เป็นกระบวนการที่ทำให้สมาชิกภายในองค์กรทุกระดับ มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเจริญเติบโต สามารถทำงานด้วยกันโดยความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงงาน หรือกำหนดสภาพแวดล้อมขณะทำงาน วิธีการทำงาน รวมทั้งทำให้เป้าหมายของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดการยอมรับได้ขณะทำงานและนำไปสู่การสร้างเป้าหมายองค์กรตามที่ต้องการทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ เป็นการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งจะ

ส่งผลกระทบต่อองค์กรและสมาชิกในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์กรใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมามากมาย เช่น ความไม่พึงพอใจในตัวเอง การถ่วงงาน การลดลงของผลผลิต พฤติกรรมองค์กรในทางลบ ตลอดจนการลาออกจากองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกฝนอบรมบุคลากรใหม่ให้มีความชำนาญขึ้น ในทางตรงข้ามกันหากองค์กรได้ดำเนินการให้บุคลากรได้มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมแล้ว จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและหน่วยงานได้ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

Huse and Cummings (1995) อ้างถึงใน สันหวัช วิชิตนันทการ และคณะ (2562) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า

- 1) เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร
- 2) เพิ่มประสิทธิภาพด้านจิตใจของ
- 3) พัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติงาน

Dessler (2000) อ้างถึงใน นาวิ อุดร และคณะ (2562) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ต่อวัฒนธรรมองค์กรต่อสภาพแวดล้อมและนอกจากนี้เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในองค์กร

นาวิ อุดร และคณะ (2561) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งส่งผลด้านดี 3 ประการ อันได้แก่

- 1) เพิ่มการยอมรับได้ดีขึ้นในขณะหน้าที่ในงาน สร้างความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรในทุกๆ ด้าน และจำนวนการโยกย้ายงาน
- 2) สร้างผลที่ได้ย่อมมีจำนวนมากขึ้น
- 3) พัฒนาความสำเร็จขององค์กร

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล 2552 อ้างถึงใน ปัจฉยา ภูสัจจร (2559) ได้กล่าวถึง ประโยชน์จากการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ในหนังสือการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ไว้ดังนี้

1. ลดปัญหาระหว่างบริษัทและพนักงาน และช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน
2. ลดปัญหาการไม่ทำงาน การลาออก สรรหาคนใหม่
3. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน จากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งความสุขกายสบายใจ ทำให้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของพนักงานหรือการ

ทำงานด้วยความทุ่มเท ผลผลิตที่เกิดขึ้นมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานด้วย

นาวิ อุดร และคณะ (2562) กล่าวว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การพลังผลักดันเรื่องพฤติกรรมมายังคนทำงานในการทำงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน รวมถึงพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของหน่วยงาน

3.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้างานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า มีการกล่าวถึงองค์ประกอบที่มีความครอบคลุมในเรื่องปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้วิจัยสามารถรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ได้ดังนี้

Walton (1974) อ้างถึงใน พิณโย ทองงาม (2559) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างลึกซึ้ง โดย Walton แสดงถึงปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีดังนี้

1. ค่าตอบแทนเหมาะสมและยุติธรรม คือ การได้รับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการทำงานที่เหมาะสม และสิ่งสำคัญคือต้องได้อย่างยุติธรรม เนื่องจากสิ่งเหล่านี้ช่วยให้คนทำงานมีชีวิตที่ดีขึ้น และรับได้ใกล้เคียงกับองค์กรอื่นๆ
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย คือ สภาพการปฏิบัติงานที่ไม่อันตรายและดีต่อสุขภาพ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในบรรยากาศการทำงานที่ไม่ดีและส่งผลไม่ดีต่อร่างกาย ต้องเข้าใจความเสี่ยงอันตราย และจะต้องทำให้รู้สึกไม่ติดขัดในการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาและโอกาส คือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การที่องค์การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเจริญเติบโตในสายงานอาชีพ มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน คือ โอกาสเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร นั้นเองมีประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน มีเปิดโอกาสให้ได้ทำงานในตำแหน่งที่สำคัญและมีความหมาย ซึ่งจะช่วยให้พัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองและช่วยให้บุคคลบรรลุศักยภาพสูงสุดในที่ทำงาน
5. การยอมรับทางสังคม คือ การทำงานร่วมกันหรือการทำงานด้วยกันนั้น ต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าความสามารถในตนเองจึงจะทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ และงานนั้นเองจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ อีกด้วย

6. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ ความกลมกลืนระหว่างงานกับเวลาส่วนตัว คือ การให้พนักงานต้องไม่เอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง ระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานให้อยู่ในแบบที่เหมาะสม

7. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน คือ กระบวนการของการวางแผนที่ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือเคารพซึ่งสิทธิต่อกันและกัน

8. การทำงานที่ส่งผลดีต่อสังคม คือ การทำงานที่เป็นผลดีต่อผู้คนที่อยู่ร่วมกัน หมายถึง การปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่งที่ส่งผลดีต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำให้เกิดสิ่งที่ดี สร้างสังคมดียิ่งขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดภาคภูมิใจในองค์กรและเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญให้กับงานหรืออาชีพที่ทำอยู่

วรเทพ เวียงแก และคณะ (2560) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วย คุณสมบัตินี้ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ได้รับเงินตอบแทนในการทำงานและสิ่งสำคัญคือต้องได้อย่างยุติธรรม เนื่องจากสิ่งเหล่านี้ช่วยให้คนทำงานมีชีวิตที่ดีขึ้น และควรรับได้ใกล้เคียงกับองค์กรอื่นๆ

2. สภาพการทำงานที่ไม่อันตรายและดีต่อสุขภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสิ่งที่ยู่รอบ ๆ ตัวการทำงานที่ไม่ดีและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อชีวิต

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล ผู้บริหารควรจะให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของตน อันจะมีผลต่อ การได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทหายอันเกิดจากการทำงานของตน

4. โอกาสเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร โดยจะให้ตระหนักถึงสำคัญเกี่ยวกับงานนั้นต้องมีผลดีต่อคนปฏิบัติงาน สร้างให้มีขีดความสามารถที่สูงขึ้น

5. การยอมรับทางสังคม คือการปฏิบัติตอบสนองต่ออารมณ์ โดยมีความสำคัญและเห็นว่าตนเองมีคุณค่า อันจะมีผลทำให้บุคลากรนั้นๆมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล่าวแสดงถึงตัวตนกับผู้อื่น และสัมผัสได้ว่าไม่มีการแข่งขันในทางไม่ดีในองค์กร และมีความรู้สึกที่องค์กรมีความสามารถก้าวไปสู่สิ่งที่ดีๆขึ้นไป

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน แนวทางในการทำงานผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างไร ซึ่งจะแตกต่างกันไปแต่ละบุคคล ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรว่าให้เกียรติหรือให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานมากน้อยเท่าใด สามารถยอมรับความขัดแย้งได้มากน้อยเพียงใด และมีความยืดหยุ่นต่อการให้ผลตอบแทน รางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ที่เหมาะสมและยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสัมพันธ์ของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว ควรมีความสมดุลกัน การแบ่งเวลาการทำงาน ความต้องการด้านอาชีพ และความต้องการด้านการเดินทาง ควรมีสัดส่วนเวลาที่เหมาะสมกับเวลาพักผ่อนและเวลาที่จะใช้ครอบครัว ตลอดจนความก้าวหน้า และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ไม่จำเป็นต้องมีการทำงานหนักจนไม่มีเวลาส่วนตัวและเวลาให้ครอบครัว

8. การปฏิบัติงานในสังคม การที่หน่วยงานมีการผลักดันให้เกิดการที่ส่วนร่วมในการทำให้สังคมส่วนรวมน่าอยู่ขึ้น จะช่วยให้พนักงานรู้สึกดีกับองค์กร สิ่งนี้จะทำให้พนักงานชื่นชมองค์กรมากขึ้น และยังช่วยให้องค์กรได้รับความน่าเชื่อถือ

Newstrom & Davis (2002) อ้างถึงใน นาวิ อุตร และคณะ (2561) ได้กำหนดตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยสมาธิและอย่างเต็มที่ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสมต่อดำรงชีวิตและสอดคล้องกับค่าใช้จ่ายของผู้ปฏิบัติงาน องค์กรควรเห็นค่าในเรื่องค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง การที่ผู้ปฏิบัติงานถูกมอบโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงทักษะการทำงานให้สูงขึ้น โดยผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะ ความสามารถของตัวเอง ผู้ปฏิบัติงานมาใช้ เพื่อให้มีช่องทางที่จะสามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้ดีขึ้น

3. ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ การที่พนักงานได้รับโอกาสในการสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานและทักษะ ใหม่ ๆ ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทาย ที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยพนักงานสามารถนำเทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ ไปใช้ในการแก้ข้อบกพร่อง และปรับปรุงงานให้มีผลลัพธ์ที่ดี

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การที่รู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงาน และได้รับความสามัคคีทำงานร่วมกัน เป็นการเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งสองฝ่าย เกื้อหนุนกันเกื้อกัน ทำให้เกิดความผูกพันต่อกัน ร่วมมือกันทำงานเพื่อความสำเร็จของงานส่งผลให้องค์กรได้ผลงานที่เป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตราย การที่ได้ทำงานในบรรยากาศและสิ่งรอบๆตัวที่มีความเหมาะสม ไม่อันตรายและมีสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีในขณะการทำงาน และเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น

6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน การที่พนักงานจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน กับช่วงเวลาที่ เป็นอิสระจากงาน การมีส่วนร่วมที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ซึ่งพอใจในงานและการใช้ชีวิต ส่งผลให้พนักงานประสบความสำเร็จทั้งการงานและเรื่องส่วนตัว

7. ด้านการได้ทำงานที่ก่อให้เกิดสิ่งดี ๆ ต่อสังคม พนักงานเชื่อว่างานของพวกเขา นั้นดีต่อสังคมและองค์กร และได้สร้างผลกระทบทางบวกต่อสังคม ทำให้พนักงานมีความสุขและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจต่อองค์กรอีกด้วย

8. ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล การที่องค์กรมีแนวทางปฏิบัติ ระเบียบบรรทัดฐานในองค์กรที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคลของตนเองได้ มีความเคารพซึ่งกันและกัน มีความเสมอภาคในองค์กร มีเสรีภาพภาพในการแสดงความคิดเห็น และสามารถยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดได้ รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน

จากการทบทวนองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงใช้ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974) อ้างถึงใน พิณโย ทองงาม (2559) (1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม (2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย (3) การพัฒนาและโอกาส (4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (5) การยอมรับทางสังคม (6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (7) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (8) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมา กำหนดเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

เป็นสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการคงอยู่ในงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำมาปรับปรุงและเพิ่มพูนระดับความผูกพันต่อองค์กรทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า ลดการย้ายงาน เปลี่ยนงานหรือลาออก การบริหารงาน องค์กรยุคใหม่ให้ประสบความสำเร็จได้นั้น องค์กรจะต้องกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร Nijhof, De Jong and Beukhof (1998) อ้างถึงใน วิไลลักษณ์ กุศล (2559)

4.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้างานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีนักวิชาการศึกษาเป็นจำนวนมาก สามารถรวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ได้ ดังนี้

Allen & Meyer (1990) อ้างถึงใน พรหมมาตร จินดาโชติ และคณะ(2563) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร คือ เมื่อกลุ่มคนทำงานร่วมกัน พวกเขาจะรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และเพื่อให้สำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งจุดประสงค์ไว้

กัญจน์ภัส ชูผล (2559) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร คือ สถานะซึ่งบุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับหน่วยงานและจุดประสงค์ของหน่วยงานหนึ่งๆ และพึงที่จะคงอยู่สถานภาพคงซึ่งสมาชิกในหน่วยงานนั้นๆ

ลลิตา พ่วงมหา (2561) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสามารถของพนักงานที่ทำให้ความคิด จิตใจ จิตวิญญาณ ของพนักงานใส่ไปในความปรารถนาภายในและมีความกระตือรือร้นในความสำเร็จ

ญาดา ชอบทำดี (2563) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ถึงเงื่อนไขของงานและเงื่อนไขของบริษัทนั้นจะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรต่อองค์กร

กฤติกา เตโช (2560) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับบริษัทกับงานที่ปฏิบัติในทุกๆวัน และมีประสงค์ที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานอย่างมั่นคง

Raksajai (2011) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ความคิดของพนักงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในทางที่น่าพอใจกับหน่วยงาน โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อหน่วยงาน จะแสดงลักษณะ เฉพาะ 3 ด้าน คือ ด้านเที่ยงตรงการนึกคิดอย่างสูง ด้านการไม่ปฏิเสธจุดประสงค์ของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

Buchanan (1974) จากการทบทวนความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมอันแสดงถึงความพยายามมุ่งมั่นของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความมุ่งมั่น

4.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลที่ได้อยู่กับองค์กรมายาวนาน จะมีการอุทิศแรงกายแรงใจเพื่อทำหน้าที่จะให้ได้ดีที่สุดและดีขึ้นเรื่อยๆไป ฉะนั้นจุดประสงค์ของผู้มีตำแหน่งในการบริหารจัดการควบคุมโครงสร้างต่าง ๆ ภายในองค์กรที่จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน จึงควรสร้างสิ่งรอบๆตัวที่ดีผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างการตอบสนองต่อผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน โดยมีการกล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

Buchanan (1974) อ้างถึงใน วิมลวรรณ เตมธทรัพย์ (2560) เห็นว่าความผูกพันเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในหน่วยงาน เนื่องจากความผูกพันเป็นสิ่งที่ทำให้ความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานกับจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน โดยสรุป ความผูกพันในองค์กรเป็นเงื่อนไขสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังกล่าวเพิ่มเติมว่าความผูกพันของผู้จัดการในองค์กรมีส่วนสำคัญต่อความอยู่รอด และ ความมีประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากผู้บริหารที่อยู่ระดับนี้จะต้องมีความรับผิดชอบในการ รักษาองค์กรให้อยู่รอด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องการบริหารและดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเองเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

Slocum & Hellriegel (2001) อ้างถึงใน พิษชาภา ทองดียิ่ง (2561) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า ผู้บริหารควรตระหนักต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างสูง เพราะด้วยปัจจัยนี้จะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนงานของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรส่วนบุคคลมีแนวโน้มที่จะไปสู่เป้าหมายขององค์กรโดยตรง

กาญจนา พันธุ์ศรีทุม (2559) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรมีความสำคัญเนื่องจากเป็นตัวแปรที่ความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ เช่น การลาออก การขาดงาน และความเฉื่อยชา นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญ มีค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและรักษา เป็นการลงทุนขององค์กร ทำให้การสร้าง ความผูกพันองค์กรระหว่างบุคลากรกลุ่มนี้ให้อยู่ในระดับสูงจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะองค์กรอาจสูญเสียการลงทุนที่เกิดขึ้นนี้ได้ จากการลาออกหรือการขาดงาน หากระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกลุ่มนี้อยู่ในระดับต่ำ

กรกนก มาตรคำมี (2562) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ความอยู่รอด มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร อีกทั้งยังช่วยทำนายพฤติกรรมของพนักงานและเป็นตัวประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

4.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Kanter (1968) อ้างถึงใน จุฑารัตน์ เกิดเจริญ (2561) ได้จัดประเภทความผูกพันองค์กรในรูปแบบที่แตกต่างกัน ได้แก่ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง เป็นความผูกพันด้านความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อบทบาททางสังคม โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกที่มีต่อบทบาทของตนเอง โดยบุคลากรจะสร้างความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์กรจากการได้รับผลประโยชน์ที่ต้องการจากองค์กรโดยการแลกเปลี่ยนระหว่างสิ่งที่เป็นต้นทุนและสิ่งที่เป็นประโยชน์

Buchanan (1974) อ้างถึงใน วิมลวรรณ เตมียทรัพย์ (2560) ได้เสนอองค์ประกอบความผูกพันองค์กร ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม (Internalization) เป็นการแสดงออกถึงการหล่อหลอมเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเข้ามาอยู่ในตนเองและมีความภูมิใจในองค์กร การมีส่วนร่วมกับองค์กร (Involvement) เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร ความจงรักภักดี (Loyalty) เป็นความรู้สึกต้องการคงความเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป

จุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) ศึกษาความผูกพันองค์กรพบว่า มีองค์ประกอบดังนี้ ความเชื่อมั่น ยอมรับจุดประสงค์ขององค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติตามสิ่งที่องค์กรได้ตั้งไว้ รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองสอดคล้องกับองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันองค์กรจะมีโอกาสที่จะทำกิจการทั่วไปหรือกิจการเฉพาะอย่างขององค์กร ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายาม เป็นความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถ เพื่อแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย แม้จะไม่ได้ผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์กร ความภักดี เป็นความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร โดยมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ปรารถนาจะออกจากองค์กรไป ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า บุคลากรมีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกในองค์กร และพร้อมที่จะบอกผู้อื่นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Miner (1992) อ้างใน อนิรุทธิ์ ฝ่องแผ้ว และคณะ (2563) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดโดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญดังนี้

- 1) ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม เป็นในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่อง คงเส้นคงวา คือ เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่ดีอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่มีการปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานและคงสภาพการเป็นพนักงานเอาไว้

2) ความผูกพันทางด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น เพื่อทำงานให้กับองค์กรที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

Allen & Meyer (1990) อ้างถึงใน พรหมมาตร จินดาโชติ และคณะ(2563) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อหน่วยงาน โดยพิจารณาว่าความผูกพันต่อหน่วยงานนั้นแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับหน่วยงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงานในแต่ละด้านคือ

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ คือ แนวทางการทำงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ข้อสำคัญของงาน ปฏิภิกิริยาของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงานจนแสดงออกเป็นความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน พร้อมจะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับหน่วยงาน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ อายุ จำนวนปีในการทำงาน การยอมรับได้ในลักษณะงาน

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงานด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาหน่วยงาน การมีแนวคิดในการบริหาร เช่น อำนาจการตัดสินใจ เป็นต้น

จากการทบทวนองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวข้างต้น พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึง องค์ประกอบความผูกพันไว้คล้ายคลึงกัน ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) อ้างถึงใน พรหมมาตร จินดาโชติ และคณะ(2563) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติที่ดี ความนึกคิด และความรู้สึกเต็มใจของพนักงานที่จะทำงานให้เต็มความสามารถของตนเพื่อองค์กร และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ โดยได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มากำหนดเป็นตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้

5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างประชากรศาสตร์และความผูกพันต่อองค์กร

รัญปภัค บุญเที่ยง (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย มีจุดมุ่งหมายในการศึกษา คือ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีตัวแปร 5 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศองค์กร ความพอใจในการทำงาน ด้านค่านิยมองค์กร ด้านการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรด้าน ความประสงค์ดำรงความเป็นผู้มีสิทธิในบริษัทของตน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์กร ความพอใจในการทำงาน ด้านการทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์และความผูกพันในหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

โมรยา วิเศษศรีม และคณะ (2562) ศึกษาระดับความผูกพันต่อหน่วยงานของพนักงานกรมที่ดิน จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีข้อเสนอแนะต่อหัวหน้างานควรจะสนับสนุนให้พนักงานมีการผูกใจรัก มีความเคารพนับถือต่อองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและองค์กร

ทักษพร แก้วนนท์ และคณะ (2561) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีการศึกษาในด้านประชากรศาสตร์ ด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จากการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยมีข้อเสนอแนะต่อองค์กร คือควรให้ความสำคัญกับเรื่องค่าตอบแทนที่ดีต่อพนักงานที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน จนเกิดความชำนาญในงาน สามารถทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มที่ เพื่อเป็นการส่งเสริมความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กรให้แน่นแฟ้น

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้รูปแบบสอบถามออนไลน์ส่งให้กลุ่มประชากรจำนวน 100 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA (F-test) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเพศ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการ

ปฏิบัติงานและสถาบันการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีเพียงหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

ชนิตพร เขี่ยมหาญ (2562) ศึกษาบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กระทรวงอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในกระทรวง จำนวน 337 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) เพศและตำแหน่งงานปัจจุบัน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ในขณะที่อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) บรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างของงาน และด้านการยอมรับตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน การปฏิบัติงานต่อกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ค่าจ้างที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ไม่เป็นอันตรายและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการปรับปรุงความสามารถของตนเอง ด้านลักษณะงานที่ส่งผลดีต่อสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กันตภณ ต้นสกุล (2561) ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อหน่วยงานของผู้ปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อหน่วยงาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานธนาคาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดสงขลา จำนวน 209 คน พบว่า บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา มีทั้งหมด 4 ด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อหน่วยงานของผู้ปฏิบัติงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วยด้าน โครงสร้างงาน มาตรฐานในการทำงาน การยอมรับ และการสนับสนุน โดยปัจจัยบรรยากาศ องค์กรด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารมากที่สุด คือ ด้านการยอมรับ รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การสนับสนุน และโครงสร้างของงาน

ชุติมา สุทธิประภา และคณะ (2561) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและบรรยากาศขององค์กรของกลุ่มพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 1 ปี จำนวน 143 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) ความรู้สึกด้านบรรยากาศและผูกพันต่อหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 2) ส่วนปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และผลการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และ 3) บรรยากาศองค์กรโดยรวมสามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 58.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2563) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านการปฏิบัติงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านความไม่เป็นอันตรายต่อชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วยการทดสอบค่าความแปรปรวนแบบทางเดียวการทดสอบความสัมพันธ์ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลวิจัยพบว่า การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ทาริกา สระทองคำ นนทวัฒน์ สุขผล และวีรยา ศิริพันธ์ (2562) ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน One-way ANOVA และ Regression และพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นดีที่จะนำผลการทดสอบมาพัฒนา ในด้านความผูกพันต่อองค์กร พนักงานจะสามารถรวมแรงร่วมใจเพื่อปรับปรุงให้องค์กรมีสำเร็จต่อไป

ปรียวดี แวงวรรณ และนันทิชา หาสนทรี (2562) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยความถี่และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุดและการทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพสมรส และระดับชั้นยศที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว และชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารเอกชนสำนักงานใหญ่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในช่วงมีระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้าน

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีที่ดังต่อไปนี้ เป็นหลักในการสร้างแบบสอบถามและกรอบแนวคิดในการวิจัย

1. การศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Kotler (1997) อ้างถึงใน สุทธารัตน์ วงศ์ใหญ่ (2563) อันประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาและสถานภาพสมรส โดยผู้วิจัยมีการเพิ่มเติมปัจจัยรายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อให้ได้คำตอบและข้อมูลที่ทำให้วิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. การศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Stringer (2002) อ้างถึงใน เบญจวรรณ ศฤงคาร (2561) มาใช้เป็นแนวทางการศึกษา เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีการแบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรแยกเป็นรายด้านอย่างชัดเจน เข้าใจง่ายและครอบคลุม โดยประเด็นที่สำคัญ ดังนี้ (1) โครงสร้างองค์กร (2) มาตรฐานการทำงาน (3) ความรับผิดชอบ (4) การชื่นชม (5) การสนับสนุน และ (6) ความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร

3. การศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Walton (1974) อ้างถึงใน พิณโย ทองงาม (2559) มาใช้เป็นแนวทางการศึกษา โดยประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ (1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม (2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย (3) การพัฒนาและโอกาส (4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (5) การยอมรับทางสังคม (6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (7) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน และ (8) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. การศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Allen & Meyer (1990) อ้างถึงใน พรหมมาต จินดาโชติ และคณะ (2563) มาใช้เป็นแนวทางการศึกษา โดยประกอบด้วย 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งถือได้ว่ามีจำนวนประชากรขนาดใหญ่ ไม่สามารถทราบจำนวนที่แน่นอนได้ จึงคำนวณกลุ่มประชากรตัวอย่างในการวิจัยโดยใช้สูตรไม่ทราบขนาดจำนวนประชากรของ Cochran (1977) อ้างถึงใน กิตติพงษ์ จันทวัฒน์ (2562) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ซึ่งสูตรในการคำนวณที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ

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

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

P = สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่ม 50% (แทนค่าเท่ากับ 0.50)

Z = ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (0.05)

E = ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น เท่ากับ 0.05

เมื่อแทนค่า จะได้
$$n = \frac{0.50 (1-0.50) 1.96^2}{(0.05)^2} = 384.16$$

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 384 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 16 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ เลือกสุ่มจากเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานครที่มีบริษัทเอกชนจำนวนสูงสุด 5 เขตพื้นที่ เนื่องจากมีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนอยู่เป็นจำนวนมาก อ้างอิงจากข้อมูลการจดทะเบียนนิติบุคคล ปี พ.ศ. 2564 กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2564) ได้แก่ เขตห้วยขวาง เขตวัฒนา เขตบางรัก เขตปทุมวัน และเขตสาทร

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างจากเขตพื้นที่ขั้นตอนที่ 1 แบ่งเป็นท่าละ 80 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

ตาราง 1 การสุ่มตัวอย่างแบบโควต้าเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร

เขต	จำนวน
เขตห้วยขวาง	80
เขตวัฒนา	80
เขตบางรัก	80
เขตปทุมวัน	80
เขตสาทร	80
รวม	400

ขั้นตอนที่ 3 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกตามความเต็มใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่จะให้ข้อมูลจนครบจำนวน 400 คน เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นต้องรักษาระยะห่างทางสังคมทำให้ต้องจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ เพื่อความสะดวกในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึง ลักษณะประชากรศาสตร์ บรรยายาการองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาในการทำงานในองค์กร เป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว ได้แก่

1. **เพศ** เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ให้เลือก ดังนี้

1. ชาย
2. หญิง

2. **อายุ** เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งออกเป็น 7 ช่วง ให้เลือก ดังนี้

1. ต่ำกว่า 25 ปี

2. 25 – 30 ปี
3. 31 – 36 ปี
4. 37 – 42 ปี
5. 43 – 48 ปี
6. 49 – 54 ปี
7. 55 ปี ขึ้นไป

3. **ระดับการศึกษา** เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีคำตอบให้ เลือก ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. **สถานภาพ** เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือกดังนี้

1. โสด
2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5. **รายได้** เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) กำหนดรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจาก ข้อมูลฐานเงินเดือนขั้นต่ำปริญญาตรี 15,000 บาทต่อเดือน ผู้วิจัยจึงขอเริ่มต้นจาก ช่วงแรกเป็นต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท โดยแบ่งออกเป็น 6 ช่วง ดังนี้

1. รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
2. รายได้อยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท
3. รายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท
4. รายได้อยู่ระหว่าง 30,001 -40,000บาท
5. รายได้อยู่ระหว่าง 40,001- 50,000บาท

6. รายได้สูงกว่า 50,001 บาทขึ้นไป

6.ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. น้อยกว่า 1 ปี
2. 1– 2 ปี
3. 3– 4 ปี
4. 5 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบ การชื่นชม การสนับสนุน และความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร คำถามมีจำนวน 24 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ (Likert scale questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งจะมีคำตอบเพื่อประเมินทัศนคติให้ผู้ตอบเลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

และได้กำหนดเกณฑ์ระดับคะแนนค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการแปลผล ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับบรรยากาศองค์กร
4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย การพัฒนาและโอกาส ความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน การยอมรับทางสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คำถามมีจำนวน 32 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ (Likert scale questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งจะมีคำตอบเพื่อประเมินทัศนคติให้ผู้ตอบเลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

และได้กำหนดเกณฑ์ระดับคะแนนค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการแปลผล ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน คำถามมีจำนวน 10 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ (Likert scale questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งจะมีคำตอบเพื่อประเมินทัศนคติให้ผู้ตอบเลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

และได้กำหนดเกณฑ์ระดับคะแนนค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการแปลผล ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตแบบสอบถาม ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ บรรยายภาคองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อสร้างแบบสอบถามให้มีสอดคล้องกัน
3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ บรรยายภาคองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และคณะกรรมการเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย มาปรับปรุงแก้ไข และตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษาเพื่อปรับปรุง แก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)
6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดสอบใช้ (Try Out) เบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α – Coefficient of Alpha) ของ Cronbach ค่าอัลฟ่าที่ได้จะแสดงถึงระดับ

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ หากค่าที่ได้ความใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 ชลาธร แสงถนอม (2563)

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัคในแต่ละด้านได้ค่า ดังนี้

บรรยาการองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านโครงสร้างองค์กร	เท่ากับ .905
ด้านมาตรฐานการทำงาน	เท่ากับ .907
ด้านความรับผิดชอบ	เท่ากับ .880
ด้านการชื่นชม	เท่ากับ .894
ด้านการสนับสนุน	เท่ากับ .915
ด้านความรู้สึกรักผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร	เท่ากับ .921
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ	เท่ากับ .890
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย	เท่ากับ .919
ด้านการพัฒนาและโอกาส	เท่ากับ .884
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	เท่ากับ .895
ด้านการยอมรับทางสังคม	เท่ากับ .913
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	เท่ากับ .910
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	เท่ากับ .903
ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	เท่ากับ .893
ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
ความผูกพันด้านจิตใจ	เท่ากับ .905
ความผูกพันด้านการคงอยู่	เท่ากับ .950
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	เท่ากับ .916

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาระบบการปกครองและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งลักษณะของแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้าเอกสาร หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อออกแบบงานวิจัย และสร้างแบบสอบถาม
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์เท่านั้น
2. การลงรหัสข้อมูล (Coding) นำแบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์ครบถ้วน มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน
3. ประมวลผลข้อมูลตามรหัสที่ลงข้อมูลไว้ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Sciences หรือ SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์กร แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบ การชื่นชม การสนับสนุน และความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย การพัฒนาและโอกาส ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

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

สมมติฐานข้อที่ 1 ประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาในการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent t-test , สถิติ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) และสถิติ Brown- Forsythe หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปรจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD

สมมติฐานข้อที่ 2 บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบ การชื่นชม การสนับสนุน ความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สมมติฐานข้อที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย การพัฒนาและโอกาส ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การยอมรับทางสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่ม

ตัวอย่าง มีสูตรดังนี้ ณิชชา ธงชัย (2563)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
 f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงร้อยละ
 n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ มีสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 105)

สูตร $\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$

โดยที่ $\bar{x}$ แทน คะแนนเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
 n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ มีสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 106)

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

โดยที่ $S.D.$ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 x แทน คะแนนแต่ละตัว
 n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$$\sum x^2 \quad \text{แทน} \quad \text{ผลรวมของกำลังสองของคะแนนแต่ละคน}$$

$$(\sum x)^2 \quad \text{แทน} \quad \text{ผลรวมของคะแนนแต่ละคนยกกำลังสอง}$$

2. สถิติที่ใช้ในการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Ecoefficiency) ณิชชา ธงชัย (2563) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{สูตร Cronbach's alpha} = \frac{K\text{covariance}\sqrt{\text{variance}}}{1+(k+1)\text{covariance}\sqrt{\text{variance}}}$$

โดยที่ *Cronbach's alpha* แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

k แทน จำนวนคำถาม

covariance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม

$\sqrt{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

3.1 สถิติ t-test for Independent ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ณิชชา ธงชัย (2563) ซึ่งตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระจากกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ ใช้สูตรดังนี้

$$3.1.1 \text{ กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน } s_1^2 = s_2^2$$

$$\text{สูตร} \quad t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)s_1^2 + (n_2-1)s_2^2}{n_1+n_2-2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

$$\text{โดยที่ } df = n_1 + n_2 - 2$$

3.1.2 กรณีทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $s_1^2 \neq s_2^2$

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

$$\text{โดยที่ } df = \frac{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1}\right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2}\right]^2}{n_2 - 1}}$$

โดยที่ 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
df	แทน องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)

3.2 สถิติ One Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA เป็น การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ประกอบด้วย

3.2.1 ใช้ค่า F-Test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

$$\text{สูตร } F = \frac{MS_B}{MS_W}, df_1 = k - 1, df_2 = n - k$$

โดยที่ F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
MS_B	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
$n - k$	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

ถ้าผลทดสอบมีความหมายแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Different (LSD) ณิชชา ธงชัย (2563)

$$LSD = \frac{t_{1-\alpha}}{2} ; N - k \sqrt{MSE \left[\frac{1}{N_i} + \frac{1}{N_j} \right]}$$

โดยที่ LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากร กลุ่มที่ i และ j

$\frac{t_{1-\alpha}}{2} ; N - k$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS)
N_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
N_j	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j
α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

ใช้ค่า Brown-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_w}$$

$$\text{โดยที่ } MS_w = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_1}{N}\right) s_i^2$$

เมื่อ	β	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
	MS_B	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดประชากร
	S^2_i	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนน x
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนน y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน แต่ละตัวยกกำลัง 2
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน แต่ละตัวยกกำลัง 2
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง x กับ y
	n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r เป็นดังนี้

1. ค่า r เป็น ลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน คือ ถ้า x เพิ่ม y จะลด แต่ถ้า x ลด y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็น บวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า x เพิ่ม y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า x ลด y จะลดลงด้วย

3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมี ความสัมพันธ์กันมาก

4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า มี x และ y ไม่มีความสัมพันธ์

6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

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

การศึกษาวิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาลักษณะ ประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)

SD แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง t-Distribution

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง F-Distribution

Ms แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

df แทน ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ

p-value แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

H₀ แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)

H₁ แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ประชากรศาสตร์ อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบ การชื่นชม การสนับสนุน ความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนที่เหมาะสม และเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย การพัฒนาและโอกาส ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การยอมรับทางสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สิทธิส่วนบุคคลในการทำงานและการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 ลักษณะด้าน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาในการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน

2.2 บรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบ การชื่นชม การสนับสนุน ความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย การพัฒนาและโอกาส ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การยอมรับทางสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สิทธิส่วนบุคคลในการทำงานและการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 400 คน โดยแสดงผลการวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปร ดังนี้

ตาราง 2 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	186	46.5
หญิง	214	53.5
รวม	400	100
2. อายุ		
อายุต่ำกว่า 25 ปี	46	11.50
อายุ 25 – 30 ปี	85	21.25
อายุ 31 – 36 ปี	69	17.25
อายุ 37 – 42 ปี	59	14.75
อายุ 43 – 48 ปี	53	13.25
อายุ 49 – 54 ปี	49	12.25
อายุ 55 ปี ขึ้นไป	39	9.75
รวม	400	100
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	66	16.50
ปริญญาตรี	215	53.75
สูงกว่าปริญญาตรี	119	29.75
รวม	400	100

ตาราง 2 (ต่อ)

4.สถานภาพ		
โสด	201	50.25
สมรส	171	42.75
หย่าร้าง	28	7.00
รวม	400	100
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	37	9.25
15,001-20,000 บาท	80	20.00
20,001-30,000 บาท	87	21.75
30,001-40,000 บาท	86	21.50
40,001-50,000 บาท	62	15.50
สูงกว่า 50,001 บาทขึ้นไป	48	12.00
รวม	400	100
6. ระยะเวลาทำงานในองค์กร		
น้อยกว่า 1 ปี	55	13.75
1 – 2 ปี	106	26.50
3 – 4 ปี	115	28.75
5 ปี ขึ้นไป	124	31.00
รวม	400	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน ในองค์กร ได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีจำนวน 214 คน คิดเป็น ร้อยละ 53.50 และเพศชาย จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 รองลงมา 31-36 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 อายุ 37-42 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 อายุ 43-48 ปี จำนวน 53 คิดเป็นร้อยละ 13.25 อายุ 49-54 ปีจำนวน 49 คิดเป็นร้อยละ 12.25 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 46 คิดเป็นร้อยละ 11.50 และอายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คิดเป็นร้อยละ 9.75

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.25 รองลงมา สมรส จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.75 และหย่าร้าง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาทจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-50,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 37 คิดเป็นร้อยละ 9.25

ระยะเวลาทำงานในองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาทำงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 3 – 4 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 1 - 2 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 55 คิดเป็นร้อยละ 13.75

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบ การชื่นชม การสนับสนุน ความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ด้านโครงสร้างองค์กร	4.02	0.755	มาก
ด้านมาตรฐานการทำงาน	4.01	0.725	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.98	0.756	มาก
ด้านการชื่นชม	3.90	0.779	มาก
ด้านการสนับสนุน	4.13	0.736	มาก
ด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร	3.88	0.766	มาก
รวม	3.99	0.753	มาก

จากตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมา ด้านโครงสร้างองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ด้านมาตรฐานการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านการชื่นชม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร

ด้านโครงสร้างองค์กร	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. บริษัทมีโครงสร้างการทำงานและมีการแบ่งหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	4.06	0.788	มาก
2. บริษัทมีลำดับขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจนทำให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว	4.04	0.747	มาก
3. บริษัทมีนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.00	0.741	มาก
4. บริษัทมีบรรยากาศการทำงานที่สะดวกสบาย	3.99	0.742	มาก
รวม	4.02	0.755	มาก

จากตารางที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า บริษัทมีโครงสร้างการทำงานและมีการแบ่งหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมา บริษัทมีลำดับขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจนทำให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 บริษัทมีนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และบริษัทมีบรรยากาศการทำงานที่สะดวกสบาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน

ด้านมาตรฐานการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. บริษัทมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.96	0.707	มาก
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานในบริษัทส่งผลให้ระบบการทำงานดีขึ้น	4.03	0.729	มาก
3. บริษัทมีขั้นตอนการตรวจสอบและประเมินผลการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน	3.99	0.716	มาก
4. ระบบคุณภาพที่บริษัทดำเนินการทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม	4.05	0.748	มาก
รวม	4.01	0.725	มาก

จากตารางที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ระบบคุณภาพที่บริษัทดำเนินการทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมา มาตรฐานการปฏิบัติงานในบริษัทส่งผลให้ระบบการทำงานดีขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 บริษัทมีขั้นตอนการตรวจสอบและประเมินผลการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และบริษัทมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความ
รับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. มีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมาย	3.90	0.741	มาก
2. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ ในระดับที่เหมาะสม	3.99	0.742	มาก
3. มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย	4.00	0.789	มาก
4. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความ คิดเห็นและความสามารถเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ใหม่ ๆ	3.95	0.763	มาก
รวม	3.98	0.756	มาก

จากตารางที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความ
รับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มี
ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00
ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ในระดับที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.99 บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและความสามารถเกี่ยวกับวิธีการ
ทำงานใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ความ
รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านการชื่นชม

ด้านการชื่นชม	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. บริษัทมีระบบพิจารณาความดีความชอบแก่พนักงานทุกคนอย่างยุติธรรม	3.92	0.770	มาก
2. หัวหน้างานยอมรับและยกย่องพนักงานที่มีผลงานดีเด่น	3.87	0.781	มาก
3. หัวหน้างานมักจะชื่นชมท่านอยู่เสมอ เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	3.99	0.775	มาก
4. หากพนักงานในบริษัทมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ย่อมได้เลื่อนตำแหน่งทุกคน	3.83	0.789	มาก
รวม	3.90	0.779	มาก

จากตารางที่ 7 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านการชื่นชม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า หัวหน้างานมักจะชื่นชมท่านอยู่เสมอ เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 บริษัทมีระบบพิจารณาความดีความชอบแก่พนักงานทุกคนอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 หัวหน้างานยอมรับและยกย่องพนักงานที่มีผลงานดีเด่น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และหากพนักงานในบริษัทมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ย่อมได้เลื่อนตำแหน่งทุกคน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน

ด้านการสนับสนุน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. หัวหน้างานให้โอกาสพนักงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.10	0.737	มาก
2. พนักงานได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	4.15	0.736	มาก
3. พนักงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานโดยปราศจากการโต้ตอบหรือกลั่นแกล้งจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.704	มาก
4. บริษัทสนับสนุนให้พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	4.05	0.768	มาก
รวม	4.13	0.736	มาก

จากตารางที่ 8 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานโดยปราศจากการโต้ตอบหรือกลั่นแกล้งจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 พนักงานได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 หัวหน้างานให้โอกาสพนักงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และบริษัทสนับสนุนให้พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร

ด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ท่านมีภาคภูมิใจในการทำงานที่บริษัทแห่งนี้	3.95	0.793	มาก
2. ท่านเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของบริษัทแห่งนี้	3.83	0.755	มาก
3. ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน	3.89	0.774	มาก
4. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของบริษัทแห่งนี้	3.88	0.743	มาก
รวม	3.88	0.766	มาก

จากตารางที่ 9 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีภาคภูมิใจในการทำงานที่บริษัทแห่งนี้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ท่านตั้งใจว่าจะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของบริษัทแห่งนี้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และท่านเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของบริษัทแห่งนี้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย การพัฒนาและโอกาส ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การยอมรับทางสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ	3.91	0.757	มาก
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย	4.07	0.755	มาก
ด้านการพัฒนาและโอกาส	3.73	0.769	มาก
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.97	0.812	มาก
ด้านการยอมรับทางสังคม	3.87	0.767	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.83	0.733	มาก
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	3.89	0.758	มาก
ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.81	0.756	มาก
รวม	3.89	0.763	มาก

จากตารางที่ 10 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมา ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ด้านการยอมรับทางสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และการพัฒนาและโอกาส อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ

ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.88	0.724	มาก
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.00	0.761	มาก
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน	3.93	0.732	มาก
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับสามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตของท่านให้ดีขึ้นได้	3.84	0.810	มาก
รวม	3.91	0.757	มาก

จากตารางที่ 11 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับสามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตของท่านให้ดีขึ้นได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย

	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้ สะดวกสบาย	4.17	0.646	มาก
2. บริษัทมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีเหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน	4.02	0.782	มาก
3. บริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวกจัดไว้ให้ เพียงพอ เช่น ห้องน้ำ สถานที่รับประทานอาหาร ที่ จอดรถ	4.11	0.721	มาก
4. บริษัทมีการเตรียมพร้อมและมีมาตรการหรือ กฎระเบียบที่ชัดเจน ในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น เช่น ไฟไหม้ โจรกรรม	3.98	0.870	มาก
รวม	4.07	0.755	มาก

จากตารางที่ 12 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อจำแนกเป็น
รายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม สามารถ
ปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 บริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวก
จัดไว้ให้เพียงพอ เช่น ห้องน้ำ สถานที่รับประทานอาหาร ที่จอดรถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.11 บริษัทมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และบริษัทมีการเตรียมพร้อมและมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจน ใน
การจัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น เช่น ไฟไหม้ โจรกรรม อยู่ใน
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาและโอกาส

การพัฒนาและโอกาส	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.77	0.734	มาก
2. บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.75	0.775	มาก
3. บริษัทมอบหมายงานใหม่ ๆ หรืองานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	3.71	0.781	มาก
4. บริษัทสนับสนุนให้ท่านได้รับความรู้ทักษะใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา โดยการฝึกอบรมหรือดูงาน	3.69	0.787	มาก
รวม	3.73	0.769	มาก

จากตารางที่ 13 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาและโอกาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 บริษัทมอบหมายงานใหม่ ๆ หรืองานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 บริษัทสนับสนุนให้ท่านได้รับความรู้ทักษะใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา โดยการฝึกอบรมหรือดูงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.91	0.770	มาก
2. บริษัทมีกฎระเบียบในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่มีความยุติธรรมและเหมาะสม	3.95	0.785	มาก
3. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในบริษัทแห่งนี้มีความมั่นคงและทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่คาดหวัง	3.99	0.839	มาก
4. ท่านได้รับความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่ใกล้เคียง	4.01	0.853	มาก
รวม	3.97	0.812	มาก

จากตารางที่ 14 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่ใกล้เคียง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในบริษัทแห่งนี้มีความมั่นคงและทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่คาดหวัง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 บริษัทมีกฎระเบียบในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่มีความยุติธรรมและเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการยอมรับทางสังคม

ด้านการยอมรับทางสังคม	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดี	3.98	0.738	มาก
2. เพื่อนร่วมงานในบริษัทของท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	3.94	0.765	มาก
3. พนักงานทุกระดับในบริษัท มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.75	0.78	มาก
4. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่าน	3.80	0.785	มาก
รวม	3.87	0.767	มาก

จากตารางที่ 15 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการยอมรับทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เพื่อนร่วมงานในบริษัทของท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และพนักงานทุกระดับในบริษัท มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ท่านพอใจกับเวลาในการทำงานที่บริษัทของท่านกำหนดไว้	3.75	0.680	มาก
2. ท่านมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการอย่างเพียงพอ	3.79	0.75	มาก
3. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว	3.84	0.766	มาก
4. ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว สังคม ได้อย่างเหมาะสม	3.92	0.737	มาก
รวม	3.83	0.733	มาก

จากตารางที่ 16 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว สังคมได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ท่านมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และท่านพอใจกับเวลาในการทำงานที่บริษัทของท่านกำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. หัวหน้างานไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้อง กับการทำงานของพนักงาน	3.99	0.785	มาก
2. ท่านมีสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน ในบริษัทแห่งนี้	3.96	0.789	มาก
3. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับ พนักงานทุกคน	3.87	0.740	มาก
4. พนักงานทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่และ ความเป็นบุคคลของเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.718	มาก
รวม	3.89	0.758	มาก

จากตารางที่ 17 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อจำแนก
เป็นรายข้อ พบว่า หัวหน้างานไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน อยู่
ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ท่านมีสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานในบริษัทแห่งนี้
อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับ
พนักงานทุกคน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และพนักงานทุกคนให้ความเคารพต่อ
หน้าที่และความเป็นบุคคลของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านการงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านการงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. บริษัทให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการ ทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	3.87	0.759	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมกับบริษัทในกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน การอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม	3.74	0.709	มาก
3. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสังคมและประเทศ โดยการปฏิบัติงานที่มี จรรยาบรรณและรับผิดชอบต่อสังคม	3.80	0.817	มาก
4. บริษัทมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรอื่น ๆ	3.82	0.742	มาก
รวม	3.81	0.756	มาก

จากตารางที่ 18 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านการงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อ
จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า บริษัทให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อ
สาธารณประโยชน์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 บริษัทมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรอื่น
ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา
สังคมและประเทศ โดยการปฏิบัติงานที่มีจรรยาบรรณและรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และท่านมีส่วนร่วมกับบริษัทในกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม เช่น การ
ประหยัดพลังงาน การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ความผูกพันด้านจิตใจ	3.98	0.469	มาก
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.01	0.451	มาก
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.90	0.739	มาก
รวม	3.96	0.368	มาก

จากตารางที่ 19 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมา ความผูกพันด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ

ความผูกพันด้านจิตใจ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ท่านรู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้	4.04	0.786	มาก
2. บริษัทแห่งนี้มีความหมายต่อชีวิตการทำงานกับท่านมาก	3.93	0.745	มาก
3. ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร	3.98	0.749	มาก
รวม	3.96	0.368	มาก

จากตารางที่ 20 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านด้านจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมา ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และบริษัทแห่งนี้มีความหมายต่อชีวิตการทำงานกับท่านมาก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่บริษัทแห่งนี้ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.03	0.827	มาก
2. แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่บริษัทอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่บริษัทนี้ต่อไป	3.99	0.746	มาก
3. ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่บริษัทแห่งนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่บริษัทแห่งนี้ตลอดไป	4.02	0.775	มาก
รวม	4.01	0.451	มาก

จากตารางที่ 21 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่บริษัทแห่งนี้ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมา ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่บริษัทแห่งนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่บริษัทแห่งนี้ตลอดไป อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และแม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่บริษัทอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่บริษัทนี้ต่อไป อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ท่านเชื่อมั่นในเป้าหมายและนโยบายขององค์กร	4.04	0.817	มาก
2. ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานให้ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบ	3.93	1.028	มาก
3. ท่านจะปกป้องชื่อเสียงบริษัท ถ้ามีผู้อื่นมากล่าวหาทำให้บริษัทเสื่อมเสีย	3.86	1.018	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าการลาออกจากองค์กรนี้เป็น สิ่งที่ไม่ถูกต้องแม้ท่านจะได้รับผลประโยชน์มากกว่า	3.76	1.096	มาก
รวม	3.90	0.739	มาก

จากตารางที่ 22 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าท่านเชื่อมั่นในเป้าหมายและนโยบายขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาท่านมีความทุ่มเทในการทำงานให้ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ท่านจะปกป้องชื่อเสียงบริษัท ถ้ามีผู้อื่นมากล่าวหาทำให้บริษัทเสื่อมเสีย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และท่านรู้สึกว่าการลาออกจากองค์กรนี้เป็น สิ่งที่ไม่ถูกต้องแม้ท่านจะได้รับผลประโยชน์มากกว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาในการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อต่อองค์กรของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

1.1 พนักงานเอกชนที่มีเพศ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : พนักงานเอกชนที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานเอกชนที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบค่า t (Independent Sample t-test) เพื่อใช้ทดสอบกลุ่มตัวอย่างพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการ ทดสอบสมมติฐาน แสดงดังนี้

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	เพศ		t	df	p-value
	ชาย	หญิง			
	4.00	3.92	2.084	398	0.038

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเอกชนที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

1.2 พนักงานเอกชนที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : พนักงานเอกชนที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานเอกชนที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มจาก การทดสอบความแปรปรวนจากตาราง ANOVA จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	SS	Df	MS	f	p-value
ระหว่างกลุ่ม	0.280	6	0.047	0.340	0.915
ภายในกลุ่ม	53.869	393	0.137		
รวม	54.148	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า มีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเอกชนที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน

1.3 พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มจาก การทดสอบความแปรปรวนจากตาราง ANOVA จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	SS	Df	MS	f	p-value
ระหว่างกลุ่ม	0.188	2	0.094	0.691	0.502
ภายในกลุ่ม	53.961	397	0.136		
รวม	54.148	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน

1.4 พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มจาก การทดสอบความแปรปรวนจากตาราง ANOVA จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	SS	Df	MS	f	p-value
ระหว่างกลุ่ม	0.035	2	0.018	0.13	0.878
ภายในกลุ่ม	54.113	397	0.136		
รวม	54.148	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน

1.5 พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มจาก การทดสอบความแปรปรวนจากตาราง ANOVA จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	SS	Df	MS	f	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1.594	5	0.319	2.39	0.037
ภายในกลุ่ม	52.554	394	0.133		
รวม	54.148	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขต

กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้การทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของพนักงานเอกชน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	X1	X2	X3	X4	X5	X6
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท (X1)	4.06		0.206	0.390	0.006*	0.659	0.171
15,001-20,000 บาท (X2)	3.96			0.592	0.062	0.343	0.793
20,001-30,000 บาท (X3)	3.99				0.014*	0.642	0.467
30,001-40,000 บาท (X4)	3.85					0.007*	0.178
40,001-50,000 บาท (X5)	4.02						0.279
สูงกว่า 50,001 บาทขึ้นไป (X6)	3.95						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า คู่ที่มีความแตกต่าง ได้แก่ พนักงานเอกชนที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

1.6 พนักงานเอกชนที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : พนักงานเอกชนที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานเอกชนที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มจาก การทดสอบความแปรปรวนจากตาราง ANOVA จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	SS	Df	MS	f	p-value
ระหว่างกลุ่ม	0.343	3	0.114	0.843	0.471
ภายในกลุ่ม	53.805	396	0.136		
รวม	54.148	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในองค์กร พบว่า มีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเอกชนที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์กรประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบ การชื่นชม การสนับสนุน ความรู้สึกผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บรรยากาศองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ทดสอบด้วย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) จะยอมรับ สมมติฐานรอง(H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

บรรยากาศองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร			
	r	p-value	ทิศทาง	ระดับ
			ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์
ด้านโครงสร้างองค์กร	.550	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านมาตรฐานการทำงาน	.488	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	.598	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านการชื่นชม	.506	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง

ตาราง 30 (ต่อ)

ด้านการสนับสนุน	.524	.000*	ทิศทาง เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบ ต่อองค์กร	.528	.000*	ทิศทาง เดียวกัน	ปานกลาง
รวม	.604	.000*	ทิศทาง เดียวกัน	ปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการขึ้นชม ด้านการสนับสนุน ด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย การพัฒนาและโอกาส ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การยอมรับทางสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สิทธิส่วนบุคคลในการทำงานและการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) จะยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	r	p-value	ทิศทาง	ระดับ
			ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์
ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ	.604	.000*	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย	.617	.000*	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านการพัฒนาและโอกาส	.534	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.631	.000*	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านการยอมรับทางสังคม	.577	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.639	.000*	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	.616	.000*	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านการงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	.594	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
รวม	.701	.000*	ทิศทางเดียวกัน	สูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาและโอกาส ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการยอมรับทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน และด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 32 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	การทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 ประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาในการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน		
1.1 พนักงานเอกชนที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	/	t-test
1.2 พนักงานเอกชนที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	X	One Way ANOVA
1.3 พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	X	One Way ANOVA
1.4 พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	X	One Way ANOVA
1.5 พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	/	One Way ANOVA
1.6 พนักงานเอกชนที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	X	One Way ANOVA
หมายเหตุ	เครื่องหมาย / สอดคล้องกับสมมติฐาน เครื่องหมาย X ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	

ตาราง 32 (ต่อ)

สมมติฐาน	การทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 2 บรรยากาองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร		
1.1 ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	/	Pearson Correlation
1.2 ด้านมาตรฐานการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	/	Pearson Correlation
1.3 ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	/	Pearson Correlation
1.4 ด้านการชื่นชม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	/	Pearson Correlation
1.5 ด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	/	Pearson Correlation
1.6 ด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	/	Pearson Correlation

หมายเหตุ เครื่องหมาย / สอดคล้องกับสมมติฐาน
 เครื่องหมาย X ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 32 (ต่อ)

สมมติฐาน	การทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร		
1.1 ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	/	Pearson Correlation
1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	/	Pearson Correlation
1.3 ด้านการพัฒนาและโอกาส มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	/	Pearson Correlation
1.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	/	Pearson Correlation
1.5 ด้านการยอมรับทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	/	Pearson Correlation
1.6 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	/	Pearson Correlation
1.7 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	/	Pearson Correlation
1.8 ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	/	Pearson Correlation

หมายเหตุ เครื่องหมาย / สอดคล้องกับสมมติฐาน
 เครื่องหมาย X ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีผลการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์การวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร” สรุปผลได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีจำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 และเพศชาย จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 รองลงมา 31-36 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 อายุ 37-42 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 อายุ 43-48 ปี จำนวน 53 คิดเป็นร้อยละ 13.25 อายุ 49-54 ปีจำนวน 49 คิดเป็นร้อยละ 12.25 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 46 คิดเป็นร้อยละ 11.50 และอายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คิดเป็นร้อยละ 9.75

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.25 รองลงมา สมรส จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.75 และหย่าร้าง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาทจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาทจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-50,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 37 คิดเป็นร้อยละ 9.25

ระยะเวลาทำงานในองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาทำงาน 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 3 – 4 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 1 - 2 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 55 คิดเป็นร้อยละ 13.75

ตอนที่ 2 จากการศึกษาข้อมูลบรรยากาศองค์กร

ข้อมูลบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมา ด้านโครงสร้างองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ด้านมาตรฐานการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านการชื่นชม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

1. **ข้อมูลด้านโครงสร้างองค์กร** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า บริษัทมีโครงสร้างการทำงานและมีการแบ่งหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมา บริษัทมีลำดับขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจนทำให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 บริษัทมีนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และบริษัทมีบรรยากาศการทำงานที่สะดวกสบาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

2. **ข้อมูลด้านมาตรฐานการทำงาน** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ระบบคุณภาพที่บริษัทดำเนินการทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมา มาตรฐานการปฏิบัติงานในบริษัทส่งผลให้ระบบการทำงานดีขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 บริษัทมีขั้นตอนการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และบริษัทมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

3. **ข้อมูลด้านความรับผิดชอบ** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ในระดับที่เหมาะสมอยู่

ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและความสามารถเกี่ยวกับวิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

4. ข้อมูลด้านการชื่นชม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .90 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า หัวหน้างานมักจะชื่นชมท่านอยู่เสมอ เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 บริษัทมีระบบพิจารณาความดีความชอบแก่พนักงานทุกคนอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 หัวหน้างานยอมรับและยกย่องพนักงานที่มีผลงานดีเด่น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และหากพนักงานในบริษัทมีผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมได้เลื่อนตำแหน่งทุกคน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

5. ข้อมูลด้านการสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานโดยปราศจากการโต้ตอบหรือกลั่นแกล้งจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 พนักงานได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 หัวหน้างานให้โอกาสพนักงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และบริษัทสนับสนุนให้พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

6. ด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีภาคภูมิใจในการทำงานที่บริษัทแห่งนี้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ท่านตั้งใจว่าจะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของบริษัทแห่งนี้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และท่านเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของบริษัทแห่งนี้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ตอนที่ 3 จากการศึกษาข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมา ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ด้านการยอมรับทางสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และด้านการพัฒนาและโอกาส อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

1. **ข้อมูลด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับสามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตของท่านให้ดีขึ้นได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

2. **ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 บริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ให้เพียงพอ เช่น ห้องน้ำ สถานที่รับประทานอาหาร ที่จอดรถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 บริษัทมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีเหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และบริษัทมีการเตรียมพร้อมและมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจน ในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น เช่น ไฟไหม้ โจรกรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

3. **ข้อมูลด้านการพัฒนาและโอกาส** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 บริษัทมอบหมายงานใหม่ ๆ หรืองานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 บริษัทสนับสนุนให้ท่านได้รับความรู้ทักษะ ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา โดยการฝึกอบรมหรือดูงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

4. **ข้อมูลด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่

ใกล้เคียง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในบริษัทแห่งนี้มีความมั่นคงและทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่คาดหวัง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 บริษัทมีกฎระเบียบในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่มีความยุติธรรมและเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

5. ข้อมูลด้านการยอมรับทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เพื่อนร่วมงานในบริษัทของท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวของท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และพนักงานทุกระดับในบริษัท มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

6. ข้อมูลด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว สังคมได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ท่านมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และท่านพอใจกับเวลาในการทำงานที่บริษัทของท่านกำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

7. ข้อมูลด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า หัวหน้างานไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ท่านมีสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานในบริษัทแห่งนี้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับพนักงานทุกคน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และพนักงานทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นบุคคลของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

8. ข้อมูลด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า บริษัทให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 บริษัทมี

ความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสังคมและประเทศ โดยการปฏิบัติงานที่มีจรรยาบรรณและรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และท่านมีส่วนร่วมกับบริษัทในกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

ตอนที่ 4 จากการศึกษาข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมา ความผูกพันด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

1. **ข้อมูลความผูกพันด้านจิตใจ** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมา ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และบริษัทแห่งนี้มีความหมายต่อชีวิตการทำงานกับท่านมาก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

2. **ข้อมูลความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่บริษัทแห่งนี้ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมา ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่บริษัทแห่งนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่บริษัทแห่งนี้ตลอดไป อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และแม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่บริษัทอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สนใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่บริษัทนี้ต่อไป อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

3. **ข้อมูลความผูกพันด้านบรรทัดฐาน** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านเชื่อมั่นในเป้าหมายและนโยบายขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมา ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานให้ถูกต้องตามหลักการกฎระเบียบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ท่านจะปกป้องชื่อเสียงบริษัท ถ้ามีผู้อื่นกล่าวหาทำให้บริษัทเสื่อมเสีย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และท่านรู้สึกว่าการลาออกจากองค์กรนี้เป็น สิ่งที่ไม่ถูกต้องแม้ท่านจะได้รับผลประโยชน์มากกว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

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

สมมติฐานที่ 1 ประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาในการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน พบว่า

1.1 พนักงานเอกชนที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้

1.2 พนักงานเอกชนที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้

1.3 พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้

1.4 พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้

1.5 พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้

1.6 พนักงานเอกชนที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการขึ้นชม ด้านการสนับสนุน ด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาและโอกาส ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการยอมรับทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน และด้านการทำางานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพรายได้ และระยะเวลาในการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

เพศ พบว่า พนักงานเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากความแตกต่างทางเพศส่งผลในเรื่องความคิด ความต้องการ ทักษะคติ ค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (โมรยา วิเศษศรีริม และคณะ 2562) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณลักษณะด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ศุภกร นาสมบุญ 2558) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม เพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อายุ พบว่า พนักงานเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากอายุไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าพนักงานจะมีอายุมากหรืออายุน้อย ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน เพราะคิดว่าองค์กรเอกชน เป็นองค์กรที่มั่นคงน่าเชื่อถือและเป็นที่พึ่งได้ และไม่มีการกีดกันการแต่งตั้งในการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ประกอบกับการปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าจะอายุเท่าใด เป็นไปอย่างเสมอภาค แสดงให้เห็นว่า พนักงานได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงาน ทำให้พนักงานเอกชน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันแม้จะมีอายุแตกต่างกัน สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ รัชมงคล คำชู (2556) กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยไม่แตกต่าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ อินยม (2560) ที่ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากพนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับในฐานะบุคลากร ที่เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กร เหมือนกัน จึงทำให้มีความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทาริกา สระทองคำ และคณะ (2562) ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา จินดาพันธุ์ และอัมพร ศรีประเสริฐสุข (2559) ศึกษาการศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรแห่งหนึ่ง พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สถานภาพ พบว่า พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากสถานภาพเป็นเพียงการแสดงสถานะของแต่ละบุคคลไม่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จึงอาจทำให้สถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันองค์การมหาชนแห่งหนึ่ง พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า จะรู้สึกมั่นคงและผูกพันกับงานของตนมากขึ้น และยังสามารถทำให้พวกเขารู้สึกมั่นใจและมั่นคง ซึ่งจะต่างจากผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่า อาจจะรู้สึกไม่ผูกพันกับงานหรือหน่วยงาน จึงจะมีโอกาสในการหางานใหม่หรือปรับเปลี่ยนงานในอนาคต ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทแห่งหนึ่งทางภาคเหนือ พบว่า รายได้สุทธิต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความ

ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา เสียงเจริญ (2556) ศึกษาความผูกพันต่อหน่วยงานของบริษัทการบินแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร พบว่า พนักงานเอกชนที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก องค์กรเอกชนมีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องในทุกระดับและทุกสายงาน ทำให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาความรู้และได้เพิ่มพูนทักษะต่าง ๆ ในทุกระยะเวลาในการทำงาน จึงอาจทำให้ระยะเวลาในการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาวิดี แวงวรรณ และนันทิชา หาสุรินทร์ (2562) ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกรมราชการแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ จันทรสมบุรณ์ และอรพรรณ ไกรวิจิตร (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บรรยายการองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการชื่นชม ด้านการสนับสนุน และด้านความรู้สึผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อาจเนื่องมาจากโครงสร้างขององค์กรเอกชนนั้นมีนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับที่มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงานรวมทั้ง มีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนเป็นระบบไม่ซับซ้อนกันง่ายต่อการติดต่อสื่อสารภายใน ซึ่งทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของกันตภณ ต้นสกุล (2561) ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในภาคใต้ พบว่าบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา สุทธิประภา และคณะ (2561) ศึกษาความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรและ

บรรยากาศองค์การของกลุ่มพยาบาล ณ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ด้านมาตรฐานการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อาจเนื่องมาจากองค์การเอกชนมีมาตรฐานที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีแนวทางในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายเดียวกัน มีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเป็นไปอย่างมีระบบ ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา สุทธิประภา และคณะ (2561) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและบรรยากาศองค์การของกลุ่มพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อาจเนื่องมาจากองค์การเอกชนเน้นให้พนักงานแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและกำหนดแนวทางหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ อีกทั้งพนักงานส่วนใหญ่รับผิดชอบในงานของตนเอง ยอมรับการกระทำที่ผิดพลาดของตนเองและพร้อมปรับปรุงแก้ไข ซึ่งทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกันตภณ ดันสกุล (2561) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในภาคใต้ พบว่า บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นูร์มัน ดอเลาะ อนิวัช แก้วจำนง และอรจันทร์ ศิริโชติ (2556) ที่มีการศึกษาพนักงานในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ด้านการชื่นชม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อาจเนื่องมาจากกำลังใจของพนักงานที่ได้รับจากการปฏิบัติงานดีเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากระบบการให้รางวัล ผลตอบแทนเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน สอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ฐานปี บุญเกียรติ (2559) ศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อาจเนื่องมาจากพนักงานมีความรู้สึกไว้วางใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีมงาน บรรยากาศการทำงานที่มีการสนับสนุนกันสูง จะทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี ซึ่งทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตพร เขี่ยมหาญ (2562) ศึกษาบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างในกระทรวงแห่งหนึ่ง พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิพงศ์ ไซดิรัตน์ (2557) ที่ได้ผลการศึกษา พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก

ด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม ร่วมคิดร่วมทำช่วยเหลือกัน รักในองค์กร และมีความรู้สึกผูกพัน ซึ่งทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐบุต นุญช่วย (2557) ศึกษา บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทผลิตถุงมือกอล์ฟ พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาและโอกาส ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการยอมรับทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน และด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง อาจเนื่องมาจากอาจเนื่องจากองค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว และชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในช่วงที่มีโรคระบาด พบว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง อาจเนื่องมาจากองค์กรเอกชนมี อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอ มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และมีการเตรียมพร้อมในการป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ซึ่งทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2563) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงปลอดภัย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์เทพ เจาะด่วน (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัทสายการบินแห่งหนึ่ง พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและสภาพแวดล้อมที่ไม่อันตราย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการพัฒนาและโอกาส มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อาจเนื่องมาจาก พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสได้เรียนรู้งานและเข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ ซึ่งทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาดี แวงวรรณ และคณะ (2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกลักษณ์ ชุมภู ที่ได้มีการศึกษาในเรื่องผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง อาจเนื่องมาจากพนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่และมีผลงานที่ดี ทำให้พนักงานได้รับโอกาสในการเลื่อนหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานมีภูมิใจและเกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทาริกา สระทองคำและคณะ (2563) ศึกษาปัจจัยต่างๆในคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการยอมรับทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อาจเนื่องมาจากพนักงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชมงคล คำชู (2556) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัย(ธีรวิทย์ รุจพงษ์จันทร์, 2560) ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง อาจเนื่องมาจากเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของพนักงาน จึงทำให้พนักงานสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงาน ครอบครัว และเวลาส่วนตัว ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของปรียาดี แวงวรรณ และคณะ (2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ที่ได้มีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง อาจเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและการมอบหมายงานแก่พนักงาน พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เช่นเดียวกับพนักงานอื่น พนักงานเคารพต่อสิทธิและเสรีภาพของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว และชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในช่วงที่มีโรคระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา พบว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน

ด้านการงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อาจเนื่องมาจากองค์กรเอกชนมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทำประโยชน์ให้กับสังคมอยู่เสมอ ทำให้พนักงานในองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมและมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2563) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าประเพณีของงานที่ดีต่อสังคมนั้นดีต่อความผูกพันของพนักงานและทำให้พนักงานมีส่วนร่วมมากขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างของพนักงานเอกชนในด้านเพศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกัน เพื่อช่วยส่งเสริมให้พนักงานเหล่านี้ได้รู้สึกถึงความเป็นส่วนร่วมของบริษัท และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

2. บรรยากาศองค์กร ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีความสำคัญการเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่ดีในทุกๆด้าน ประกอบด้วย ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการชื่นชม ด้านการสนับสนุน และด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีในทุกๆด้าน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาและโอกาส ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการยอมรับทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน และด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและเกิดความผูกพันกับองค์กร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยให้กว้างขึ้น โดยทำการศึกษาและวิจัยนอกเหนือจากเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจเป็นเขตพื้นที่หรือจังหวัดที่มีบริษัทเอกชนจำนวนมาก เช่น เขตปริมณฑล ขอนแก่น เชียงใหม่ เป็นต้น หรือทำการศึกษาและวิจัยกลุ่มตัวอย่างในประเทศไทย ซึ่งจะทำให้ได้รับข้อมูลที่เป็นภาพรวมภายในประเทศ และหลากหลายข้อมูลจากหลายจังหวัด

2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เป็นต้น ซึ่งการศึกษาและวิจัยจะทำให้ได้ตัวแปรที่หลากหลายมากขึ้น และทำให้ทราบว่าตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในรูปแบบวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็นมุมมองสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา เนื่องจากการศึกษาในเชิงคุณภาพจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์จะมีโอกาสให้ข้อมูลมากกว่าการตอบโดยใช้

แบบสอบถาม ดังนั้นในการศึกษาการทำวิจัยครั้งต่อไป จึงควรศึกษาทั้งสองประเภท ทั้งเชิงปริมาณ
ควบคู่เชิงคุณภาพจะทำให้การวิจัยมีความรัดกุมมากยิ่งขึ้น

4. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงสิ่งสนับสนุนในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร
เพื่อพัฒนาด้านความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้นไป



บรรณานุกรม

- Altmann R (2015). *Forecasting Your Organizational Climate : Journal of Property Management*, 65(4).
- Brown & Moberg (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Buchanan (1974). *Building organizational commitment: The socialization of manager in work organizations*. . Administrative Science Quaterly, 19
- Dessler, G. (2000). *Human resource management*. 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall
- Dubrin (1984). *Foundations of organizational behavior*.
- Grillin and Moorhead (2001). *Organizational Behavior, Managing people and Organization*. . 5th ed. U.S.A. : Houghton Mifflin Company.
- Hackman & Suttle (1984). *Improving life at work: Behavior science approach to organizational change*. Santa Monica, Calif: Goodyear Publishing.
- House & Cummins (1985). *Organization Development and Change*. . Minnesota : John Wiley and Sons.
- . Huse and Cummings (1995). *Organization development and change*. New York: West Publishing Company.
- . Kelly (1980). *Organizational behavior*. Illinois: Richard D. Irwin
- Miner (1992). *Industrial – Organization Psychology*. New York . The State University of New York at Buffalo.
- Newstrom & Davis (2002). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. . 10th ed. New York: McGraw-Hill.
- Puathui (2010). *A study of happiness levels in the work of nurses: A case study of Siriraj Hospital (Master Independent Study, Silpakorn University)*.
- Raksajai (2011). *Factors correlating organizational commitment: A case study of Bangkok Insurance Public Company Limited, Head Offi ce (Master Individual Study, Bangkok University)*.

Rao (1992). *Better quality of work life through productivity: International productivity congress*. . Hongkong: Nordical International.

Rattanacho (2009). *Organizational behavior and management*. Bangkok: TOP Publishing

Sirgy et al (2001). *A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories*. Social indicators research, 55(3), 241-302.

Slocum & Hellriegel (2001). *Organizational Behavior*. . (9th ed.).New York: Prentice-Hall

Steers & Porter (1983). *Motivation and Work Behavior*. : New York. McGraw-Hill.

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท สกิลพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่: เชียงใหม่.

โมรยา วิเศษศรีม และคณะ (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา: กรุงเทพฯ.

กฤติกา เตโช (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร ใน อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา ด้านการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม กรุงเทพฯ.

กัญจน์ภัส ชูผล (2559). ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ กรุงเทพฯ.

กันตภณ ต้นสกุล (2561). บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ออมสินในจังหวัดสงขลา วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง: กรุงเทพฯ.

กาญจนา พันธุ์ศรีทุม (2559). อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อ องค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่ง หนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: กรุงเทพฯ.

จันทนา เสี่ยงเจริญ (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี:

กรุงเทพฯ.

จุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท เมชโซ จำกัด (สำนักงานใหญ่) การค้นคว้าอิสระ วิทยา ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม: กรุงเทพฯ.

ชนัดพร เขี่ยมหาญ (2562). บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี: กรุงเทพฯ.

ชนิกานต์ กระแก้ว บุษกร วัชรศรีโรจน์ (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารรัชต์ภาคย์, 12(27).

ชุติมา สุทธิประภา และคณะ (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือข่ายแห่งหนึ่ง. วารสารพยาบาล, 67(4).

ญาดา ชอบทำดี (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงานโรงแรมวารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 13(1).

ฐาปณี บุญเกียรติ (2559). การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี: กรุงเทพฯ.

ณัฐบุต นุญช่วย (2557). บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานขององค์กร วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม: กรุงเทพฯ.

ทาริกา สระทองคำ นนทวัฒน์ สุขผล และวีรยา ศิริพันธ์ (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด. วารสารวิจัย. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น กรุงเทพฯ.

ธีรวิรุจ พงษ์จันทร์. (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม: กรุงเทพฯ.

นริศรา จินดาพันธุ์ และอัมพร ศรีประเสริฐสุข (2559). การศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 3(1).

- นาวี อุดร และคณะ (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 12(1).
- นุรีมัน ดอกเลาะ อนิวัช แก้วจำนง และอรจันทร์ ศิริโชค (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 5(3).
- ปรียวดี แวงวรรณ และนันทินา หาญนที (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 4(2).
- ปัจจัยญา ปุสฎญกร (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัท จีเน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น
จำกัด.การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่.
- ปิยกนิฐ์ ไซตวันิช (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการ
ทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย. วารสารนักบริหาร, 37(1).
- พงษ์เทพ เงามะดวน (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ดอนเมือง. การค้นคว้า
อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี: กรุงเทพฯ.
- พิชชาภา ทองดียิ่ง (2561). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของธุรกิจเครือข่ายขายตรงใน
ประเทศไทย ศึกษานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม กรุงเทพฯ.
- พิชญภากรณ์ สถาพรจนา และไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ
ทำงานของผู้แทนยาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ.
- มนูญ จันทร์สมบุรณ์ และอรพรรณ ไกรวิจิตร (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของ
บุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7. เอกสารประกอบงานประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 10.
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม: นครปฐม.
- รัชมณ คล้าชู (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณ วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี: กรุงเทพฯ.
- รัญปภัค บุญเที่ยง (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การกรณีศึกษาบุคลากรสำนักงาน
การกีฬาแห่งประเทศไทย. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์, 4(2).
- ลลิตา พวงมหา (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความภักดีในตราสินค้าร้านหนังสือ. รายงาน
การวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี: กรุงเทพฯ.
- วรเทพ เวียงแก และคณะ (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามงกุฎราช .

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยาเขตอีสาน: ขอนแก่น.

วาริณี โพธิราช (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ.

วิไลลักษณ์ กุศล (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต.

วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยคริสเตียน นครปฐม.

วิมลวรรณ เต็มทรัพย์ (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี.

ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ

ศุภกร นาสมบุญ (2558). ความผูกพันต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมะนัง จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม: มหาสารคาม.

สมเกียรติ อินยม (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา: ชลบุรี.

สมจิตร จันท์เพ็ญ (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์: กรุงเทพฯ.

สัณห์ชัย วิชิตนันทการ และคณะ (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. วารสารบัณฑิตวิจัย.

สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย (2561). การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ. มหาวิทยาลัยศิลปากร: กรุงเทพฯ.

สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว และชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารเอกชนสำนักงานใหญ่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล: กรุงเทพฯ.

- อธิพัชร โชติหิรัญจีระกุล (2563). บรรยายภาคองค์การกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการทันตสถาน
โรงพยาบาลราชทัณฑ์ . สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเกริก
- อนิรุทธิ์ ผ่องแผ้ว และคณะ (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง
จังหวัดนนทบุรี วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3(2).
- อภิพงศ์ โชติรัตน์ (2557). การรับรู้บรรยายภาคองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของ
พนักงานย่านอโศกกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ: กรุงเทพฯ.





ภาคผนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร จำนวน 24 ข้อ
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 32 ข้อ
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 10 ข้อ

ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อและตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่สุด ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะนำเสนอโดยภาพรวม ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน และนำข้อมูลไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบ

แบบสอบถามชุดนี้

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม คัดกรองกลุ่มเป้าหมายก่อนเริ่มทำแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. ท่านเป็นพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร หรือไม่

☐ ใช่

☐ ไม่ใช่

2. ท่านทำงานเขตใดในกรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้

เขตห้วยขวาง ☐

เขตวัฒนา ☐

เขตบางรัก ☐

เขตปทุมวัน ☐

เขตสาทร ☐

หมายเหตุ หากผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า “ไม่ใช่” ในข้อหนึ่งหรือไม่ได้ตอบแบบสอบถามในข้อสองจะไม่สามารถเริ่มทำแบบสอบถามได้และยุติการทำแบบสอบถามได้ทันที

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของคุณมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 25 ปี

☐ อายุ 25 – 30 ปี

☐ อายุ 31 – 36 ปี

☐ อายุ 37 – 42 ปี

☐ อายุ 43 – 48 ปี

☐ อายุ 49 – 54 ปี

☐ 55 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพ

☐ โสด☐ สมรส☐ หย่าร้าง

5. รายได้

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท☐ อยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท☐ อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท☐ อยู่ระหว่าง 30,001 -40,000บาท☐ อยู่ระหว่าง 40,001-50,000 บาท☐ สูงกว่า 50,001 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร

☐ น้อยกว่า 1 ปี☐ 1 – 2 ปี☐ 3 – 4 ปี☐ 5 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวโดยตัวเลขมีความหมายดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

บรรยากาศองค์กร		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
โครงสร้างองค์กร						
7.	บริษัทของท่านมีโครงสร้างการทำงานและมีการแบ่งหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน					
8.	บริษัทของท่านมีลำดับขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจนทำให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว					
9.	บริษัทของท่านมีนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
10.	บริษัทของท่านมีบรรยากาศการทำงานที่สะดวกสบาย					
มาตรฐานการทำงาน						
11.	บริษัทของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
12.	มาตรฐานการปฏิบัติงานในบริษัทของท่านส่งผลให้ระบบการทำงานดีขึ้น					
13.	บริษัทของท่านมีขั้นตอนการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน					

14.	ระบบคุณภาพที่บริษัทของท่านดำเนินการทำให้ การปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม					
ความรับผิดชอบ						
15.	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ความ รับผิดชอบที่ ได้รับมอบหมาย					
16.	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบอยู่ในระดับที่เหมาะสม					
17.	ท่านมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย					
18.	บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดง ความคิดเห็นและความสามารถเกี่ยวกับวิธีการ ทำงานใหม่ ๆ					
การชื่นชม						
19.	บริษัทของท่านมีระบบพิจารณาความดี ความชอบแก่ พนักงานทุกคนอย่างยุติธรรม					
20.	หัวหน้างานของท่านยอมรับและยกย่อง พนักงานที่มีผลงานดีเด่น					
21.	หัวหน้างานของท่านมักจะชื่นชมท่านอยู่เสมอ เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้					
22.	หากพนักงานในบริษัทมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ย่อมได้เลื่อนตำแหน่งทุกคน					
การสนับสนุน						
23.	หัวหน้างานของท่านให้โอกาสพนักงานแสดง ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
24.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานใน การทำงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น					

25.	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงาน โดยปราศจากการโต้ตอบหรือกลั่นแกล้งจาก หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน					
26.	บริษัทของท่านสนับสนุนให้พนักงานได้รับการ พัฒนาทักษะการทำงานเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่ สูงขึ้น					
ความรู้สึกรักผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร						
27.	ท่านมีภาคภูมิใจในการทำงานที่บริษัทแห่งนี้					
28.	ท่านเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการ ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของบริษัทแห่งนี้					
29.	ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ผลประโยชน์ส่วนตัว					
30.	ท่านตั้งใจว่าจะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อจะได้เป็น ส่วนหนึ่งในความสำเร็จของบริษัทแห่งนี้					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวโดยตัวเลขมีความหมายดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ						
31.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
32.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
33.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน					
34.	ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับสามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตของท่านให้ดีขึ้นได้					
สิ่งแวดล้อมที่ความปลอดภัย						
35.	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย					
36.	บริษัทของท่านมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
37.	บริษัทของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกจัดไว้ให้ อย่างเพียงพอ เช่น ห้องน้ำ สถานที่รับประทานอาหาร ที่จอดรถ					
38.	บริษัทของท่านมีการเตรียมพร้อมและมีมาตรการ หรือกฎระเบียบที่ชัดเจน ในการจัดสภาพการ ทำงาน เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจจะ เกิดขึ้น เช่น ไฟไหม้ โจรกรรม					
การพัฒนาและโอกาส						
39.	บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
40.	บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
41.	บริษัทของท่านมอบหมายงานใหม่ ๆ หรืองานที่ ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ					
42.	บริษัทของท่านสนับสนุนให้ท่านได้รับความรู้ ทักษะ ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา โดยการฝึกอบรมหรือ ดูงาน					
41.	บริษัทของท่านมอบหมายงานใหม่ ๆ หรืองานที่ ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ					
42.	บริษัทของท่านสนับสนุนให้ท่านได้รับความรู้ ทักษะ ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา โดยการฝึกอบรมหรือ ดูงาน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน						
43.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
44.	บริษัทของท่าน มีกฎระเบียบในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่มีความยุติธรรมและเหมาะสม					
45.	ท่านรู้ดีว่าการปฏิบัติงานในบริษัทแห่งนี้มีความมั่นคงและทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่คาดหวัง					
46.	ท่านได้รับความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่ใกล้เคียง					
การยอมรับทางสังคม						
47.	ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
48.	เพื่อนร่วมงานในบริษัทของท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
49.	พนักงานทุกระดับในบริษัท มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
50.	เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวของท่าน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว						
51.	ท่านพอใจกับเวลาในการทำงานที่บริษัทของท่านกำหนดไว้					
52.	ท่านมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการอย่างเพียงพอ					
53.	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว					
54.	ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว สังคม ได้อย่างเหมาะสม					
สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน						
55.	หัวหน้างานไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน					
56.	ท่านมีสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานในบริษัทแห่งนี้					
57.	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับพนักงานทุกคน					
58.	พนักงานทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่และความ เป็นบุคคลของเพื่อนร่วมงาน					
การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						
59.	บริษัทของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
60.	ท่านมีส่วนร่วมกับบริษัทในกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม					
61.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสังคมและประเทศ โดยการปฏิบัติงานที่มีจรรยาบรรณและรับผิดชอบต่อสังคม					
62.	บริษัทของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรอื่น ๆ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวโดยตัวเลขมีความหมายดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความผูกพันต่อองค์กร		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
ความผูกพันด้านจิตใจ						
63.	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้					
64.	บริษัทแห่งนี้มีความหมายต่อชีวิตการทำงานกับท่านมาก					
65.	ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร					
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร						
66.	ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่บริษัทแห่งนี้ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
67.	แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่บริษัทอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่บริษัทนี้ต่อไป					
68.	ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่บริษัทแห่งนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่บริษัทแห่งนี้ตลอดไป					

ความผูกพันต่อองค์กร		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน						
69.	ท่านเชื่อมั่นในเป้าหมายและนโยบายขององค์กร					
70.	ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานให้ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบ					
71.	ท่านจะปกป้องชื่อเสียงบริษัท ถ้ามีผู้อื่นมากล่าวหาทำให้บริษัทเสื่อมเสีย					
72.	ท่านรู้สึกว่าการลาออกจากองค์กรนี้เป็น สิ่งที่ไม่ถูกต้องแม้ท่านจะได้รับผลประโยชน์มากกว่า					

ประวัติผู้เขียน

