



ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
บริษัท ฟรีไซซ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

น้องนุช สมจิตต์

GRAD VRU

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2558



THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES
AT PRECISE ELECTRIC MANUFACTURING COMPANY LIMITED

NONGNUCH SOMCHIT

GRAD VRU

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2015

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
ชื่อนักศึกษา น้องนุช สมจิตต์
รหัสประจำตัว 54B53180420
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธาน (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วงศ์ธีรา สุวรรณิน)

..... ประธาน (อาจารย์ ดร.รัตนา สีดี)

..... กรรมการ (รองศาสตราจารย์วรุณี เขาวนัสขุม)

..... กรรมการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิภัช ศิริโวหาร)

..... กรรมการ (รองศาสตราจารย์วรุณี เขาวนัสขุม)

..... กรรมการและเลขานุการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วงศ์ธีรา สุวรรณิน)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิตินันท์ ชาญโกศล)

.....

.....

.....

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิภัช ศิริโวหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 26 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
ชื่อนักศึกษา	น้องนุช สมจิตต์
รหัสประจำตัว	54B53180420
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วงศ์ธีรา สุวรรณิน
กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์วรุณี เขาวนัสสุขุม

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด 3) ศึกษาการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 189 ราย คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนด้านเดียว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 50.30 อายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 45.50 สถานภาพโสด ร้อยละ 47.60 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/อนุปริญญา ร้อยละ 58.20 อายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 50.30 รายได้ 10,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 64.60 และระดับตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 58.20 มีระดับบรรยากาศองค์การ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.36) และระดับความผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.60) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ และสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ และระดับตำแหน่งต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช

อีเลคตริก แมนูแพคเจอร์ริง จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การที่ระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.74$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



Independent Study Title	The Relationship between Organizational Climate and Organizational Commitment of Employees at Precise Electric Manufacturing Company Limited
Student	Nongnuch Somchit
Student ID	54B53180420
Degree	Master of Business Administration
Field of Study	Business Administration
Independent Study Advisor	Assistant Professor Dr.Wongtheera Suvannin
Independent Study Co-Advisor	Associate Professor Warunee Chouwasukum

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the organizational climate of employees at Precise Electric Manufacturing Company Limited; 2) to study the level of the employee organizational commitment at Precise Electric Manufacturing Company Limited; 3) to compare organizational commitment of the employees at Precise Electric Manufacturing Company Limited, classified by personal factors; 4) to study the relationship between organizational climate and organizational commitment of employees at Precise Electric Manufacturing Company Limited. The sample size of 189 employees of Precise Electric Manufacturing Company Limited was calculated by using the Taro Yamane formula. The instrument used in the study was a questionnaire. The data were analyzed by using descriptive statistics of percentage, mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient, t-test and one way ANOVA with a 0.05 level of significance.

The research results were as follows:

Examination at the personal factors found that 50.30% at the samples were female, 45.50% were under 30 years of age, 47.60% were single, 58.20% had secondary/diploma degrees, 50.30% had less than 10 years of work history at Precise Electric Manufacturing Company Limited, 64.60% had incomes between 10,000 and 20,000 baht/month, and 58.20% worked in the operator Division. The overall organizational climate ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.36) and organizational commitment ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.60) were at the high level. The comparison of organizational commitment with different personal factors found that employees with differences in gender, age and marital status were not significantly different in their organizational commitment. Employees with differences in education level, working period, incomes and position were significantly different at 0.05 level of significance in their organizational commitment. Consideration at the

relationship between organizational climate and organizational commitment of employees at Precise Electric Manufacturing Company Limited found that the organizational climate had a relatively high correlation ($r_{xy} = 0.74$) at 0.05 level of significance.



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วงศ์ธีรา สุวรรณิน ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์วรุณี เขาวนัสสุขุม กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทาง และตรวจแก้ข้อบกพร่องต่างๆ ของการวิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การอบรมและให้ความรู้ในการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรเจิดฤทธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎา ความคั่นเคย อาจารย์ ดร.ศักดิ์ชาย นาคนก ที่ได้กรุณาสละเวลาในการ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้บริหารบริษัท พีรีไซซ์ อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการแผนกคลังสินค้า ตลอดจนพนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตาทูลาแต่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณแก่ผู้วิจัยทุกท่าน

น้องนุช สมจิตต์

GRAD VRU

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate).....	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement).....	18
2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท พีรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด.....	22
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	34
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	36
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	39
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	42
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	45
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	55
4.4 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน.....	58
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	86
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	86
5.2 อภิปรายผล.....	89
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	91
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก	101
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	102
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	104
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย.....	111
ภาคผนวก ง ผลการหาค่า Reliability.....	116
ประวัติผู้วิจัย.....	124

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
4.1	จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามเพศ.....	42
4.2	จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามอายุ.....	42
4.3	จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	43
4.4	จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	43
4.5	จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน.....	44
4.6	จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามรายได้.....	44
4.7	จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	45
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านโครงสร้าง.....	46
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ.....	47
4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน.....	48
4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านรางวัลและการลงโทษ.....	49
4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความขัดแย้ง.....	50
4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและ ความคาดหวัง.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและ ความจงรักภักดีของกลุ่ม.....	52
4.15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความเสี่ยง.....	53
4.16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยรวม.....	54
4.17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความต่อเนื่อง.....	55
4.18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกรัก.....	56
4.19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านบรรทัดฐานทางสังคม.....	57
4.20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำกัด โดยรวม.....	58
4.21	การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำกัด ตามเพศ.....	59
4.22	การทดสอบความแปรปรวน (Test of Homogeneity of Variances) จำกัดตามอายุ..	59
4.23	การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำกัด ตามอายุ.....	60
4.24	การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยจำกัดตามอายุ..	61
4.25	การทดสอบความแปรปรวน (Test of Homogeneity of Variances) จำกัดตาม สถานภาพการสมรส.....	61
4.26	การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำกัด ตามสถานภาพการสมรส.....	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.27 การทดสอบความแปรปรวน (Test of Homogeneity of Variances) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	63
4.28 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	63
4.29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระดับการศึกษา.	64
4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา.....	65
4.31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา.	65
4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	66
4.33 การทดสอบความแปรปรวน (Test of Homogeneity of Variances) จำแนกตามอายุการทำงาน.....	66
4.34 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน.....	67
4.35 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน..	68
4.36 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุการทำงาน.....	68
4.37 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามอายุการทำงาน.....	69
4.38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยรวม จำแนกตามอายุการทำงาน.....	70
4.39 การทดสอบความแปรปรวน (Test of Homogeneity of Variances) จำแนกตามรายได้.	70
4.40 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามรายได้.....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.41	การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้.....	72
4.42	การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึก จำแนกตามรายได้.....	72
4.43	การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความบรรทัดฐานทางสังคม จำแนก ตามรายได้.....	73
4.44	การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยรวม จำแนกตามรายได้.....	74
4.45	การทดสอบความแปรปรวน (Test of Homogeneity of Variances) จำแนกตาม ระดับตำแหน่ง.....	74
4.46	การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	75
4.47	การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตาม ระดับตำแหน่ง.....	76
4.48	การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	77
4.49	การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตาม ระดับตำแหน่ง.....	78
4.50	การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	79
4.51	ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.....	80
4.52	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต่อเนื่อง.....	81
4.53	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรู้สึก.....	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.54	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม.....	83
4.55	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม.....	84
4.56	ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2.....	85



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate).....	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement).....	18
2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท พีรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด.....	22
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	34
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	36
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	39
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	42
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	45
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	55
4.4 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน.....	58
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	86
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	86
5.2 อภิปรายผล.....	89
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	91
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก	101
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	102
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	104
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย.....	111
ภาคผนวก ง ผลการหาค่า Reliability.....	116
ประวัติผู้วิจัย.....	124

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาวะการณ์ปัจจุบันต้องเผชิญหน้ากับการแข่งขันในยุคไร้พรมแดนทำให้แต่ละอุตสาหกรรมมีการปรับปรุงการดำเนินงานการบริหารจัดการและพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตเพื่อรองรับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เนื่องจากกระแสการเปิดเสรีทางการค้าของโลกซึ่งจะต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น จากผู้ผลิต จากต่างประเทศ ทั้งในแง่ของการแข่งขันด้านราคาและคุณภาพของสินค้าตลอดจนต้นทุนทางด้านแรงงานทำให้ผู้ผลิตต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเพื่อไปแข่งขันในตลาดโลกได้ แต่สิ่งเหล่านี้จะประสบความสำเร็จไม่ได้หากไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กร ซึ่งการปฏิบัติงานของบุคคลนอกจากจะใช้ความรู้ความสามารถแล้วยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่น โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมขององค์กรถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นแบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การเมือง เป็นต้น และสภาพแวดล้อมภายใน คือ บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และยังเป็นส่วนขัดขวางหรือส่งเสริมความผูกพันของบุคคลต่อองค์กรได้ (สุนิสา เจ๊ะเลาะ, 2545)

บรรยากาศองค์กรควรเป็นบรรยากาศที่ดีหรือเอื้ออำนวยแก่บุคคลในการปฏิบัติงาน เพราะเป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรเกิดความสบายใจ มีความสนุก มีความสุขในการทำงานเกิดความไว้วางใจในองค์กร มีความเสียสละและเต็มใจทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพ เกิดคุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่งผลให้มีอัตราการขาดงาน การโยกย้าย การลาออกของบุคลากรลดลง และก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร คือ ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนามีความเจริญก้าวหน้า แต่ในทางตรงกันข้ามหากบรรยากาศองค์กรไม่ดีหรือไม่เอื้ออำนวยแก่บุคคลในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลเกิดความไม่สบายใจ เบื่อหน่ายต่องาน เกิดความไม่ไว้วางใจในองค์กร เกิดความไม่เต็มใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานไม่เต็มศักยภาพ ไม่มีความผูกพันในงาน อาจจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงานทำให้เกิดการโยกย้ายงาน การลาออกจากงาน การที่องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตาม ย่อมเท่ากับว่าองค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรที่มีค่านั่นไป ในขณะที่เดียวกันต้องลงทุนเพิ่มในอีกหลายด้าน เพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทนทำให้องค์กรสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร (กรกฎ พลพานิช, 2540)

เพื่อก้าวทันกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา การสร้างความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นหนทางหนึ่งในการธำรงรักษาบุคลากรขององค์การ การทำให้บุคลากรทำงานในองค์การอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและมีจิตใจที่อยากจะอยู่กับองค์การด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ให้กับองค์การอย่างเต็มศักยภาพและความสามารถของเขาที่มีอยู่ ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การ (เนตรนภา นันทพรวิญญู, 2551) ความผูกพันต่อองค์การเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์การต้องการให้มีโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันและองค์การถูกตัดสินด้วยคุณภาพของบุคลากร ดังนั้นทุกๆ องค์การจึงทุ่มเทงบประมาณรวมทั้งทรัพยากรด้านต่างๆ สำหรับพัฒนาบุคลากรที่เลือกสรรแล้วอย่างเต็มที่ และคาดหวังว่าบุคลากรเหล่านั้นจะใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในทุกๆ ด้านให้กับองค์การ และปฏิบัติงานให้กับองค์การในระยะเวลาที่ยาวนานเท่าที่องค์การต้องการ (Mathieu & Zajac, 1990) จึงเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นคุณสมบัติที่มีค่านับเป็นศักยภาพให้องค์การฟันฝ่าอุปสรรคยามวิกฤตช่วยให้ธุรกิจสามารถยืนหยัดอยู่ได้ขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างความแข็งแกร่งให้ระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

บริษัท พีริโซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ตั้งอยู่ที่ 103/2 หมู่ที่ 6 ซอยวัดเทียนถวาย ตำบลบ้านใหม่ ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000 ประกอบธุรกิจประเภท ผลิตและประกอบอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง โดยมีกลุ่มลูกค้าหลัก คือ การไฟฟ้า (การไฟฟ้านครหลวง, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และการไฟฟ้าฝ่ายผลิต) ก่อตั้งเมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2529 โดยกลุ่มผู้บริหารคนไทยทั้งหมด โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างบริษัทของคนไทยให้สามารถแข่งขันกับบริษัทต่างชาติได้ โดยเน้นพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งไม่ลืมที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพบริษัท พีริโซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เป็นบริษัทที่ก่อตั้งและบริหารโดยคนไทย 100 % จึงทำบริษัทฯ เป็นลักษณะของธุรกิจที่ค่อยๆ เจริญเติบโต เรียนรู้จากประสบการณ์ที่สั่งสมมาตามที่กล่าวถึงในข้างต้น และปัจจุบันบริษัทฯ ได้มีการนำระบบต่างๆ มาใช้ในการบริหารงานของบริษัทฯ เป็นจำนวนมาก ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานก็เป็นอีกระบบหนึ่งที่บริษัทฯ นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างแรงขับเคลื่อนขององค์การ และเมื่อองค์การเติบโตขึ้นเราจึงพบปัญหาว่าการกำหนดเป้าหมายในการทำงานไม่สอดคล้องกับการประเมินผลงานที่ใช้อยู่ ส่งผลกระทบต่อการจ่ายค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งเชื่อมโยงไปสู่การลาออกจากงานของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานในกลุ่มที่มีศักยภาพสูง ดังนั้นบริษัทฯ จึงต้องตระหนักถึงปัญหาของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การและบรรยากาศองค์การเพราะบริษัทประสบปัญหาเกี่ยวกับการเข้าออกของพนักงานซึ่งพบว่าการลาออกในปี 2556 มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเป็น จำนวน 69 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.85 % (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2556) และแนวโน้มของการลาออกของพนักงานมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอีกส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ

ของพนักงานที่ยังทำงานอยู่และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลง เนื่องจากอัตราการลาออก ถ้ามีจำนวนสูงแสดงว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ (มนูญ สรรค์คุณากร, 2550) ในทางกลับกันการหาบุคลากรใหม่มาทดแทนนั้น เป็นการทำลายขวัญกำลังใจของพนักงานที่ยังทำงานอยู่ และหากยังมีแนวโน้มของการลาออกที่สูงขึ้น ก็จะทำให้การดำเนินงานของบริษัทขาดความต่อเนื่อง และประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทโดยรวมลดลงอีกด้วย

ดังนั้น การศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันของพนักงาน ที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) จึงมีความสำคัญและเป็นพลังอันยิ่งใหญ่ในการขับเคลื่อน องค์กรสู่ความสำเร็จ โดยการสร้างความรับรู้ถึงความยุติธรรม ความมั่นคง ความเข้าใจต่อองค์กร การให้พนักงานมีส่วนร่วม สร้างความไว้วางใจ มีการสื่อสารที่ดี และบูรณาการกลไกกับหน้าที่ของการ บริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางาน (Turn Over) ของ องค์กรได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด การศึกษานี้ จะทำให้ทราบถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และทราบว่าบรรยากาศขององค์กรด้านใดบ้าง ที่จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาที่ได้รับจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อผู้บริหาร สามารถนำไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาพนักงานในบริษัท ให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะสามารถพาองค์กรไปสู่จุดหมายตามที่กำหนดไว้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

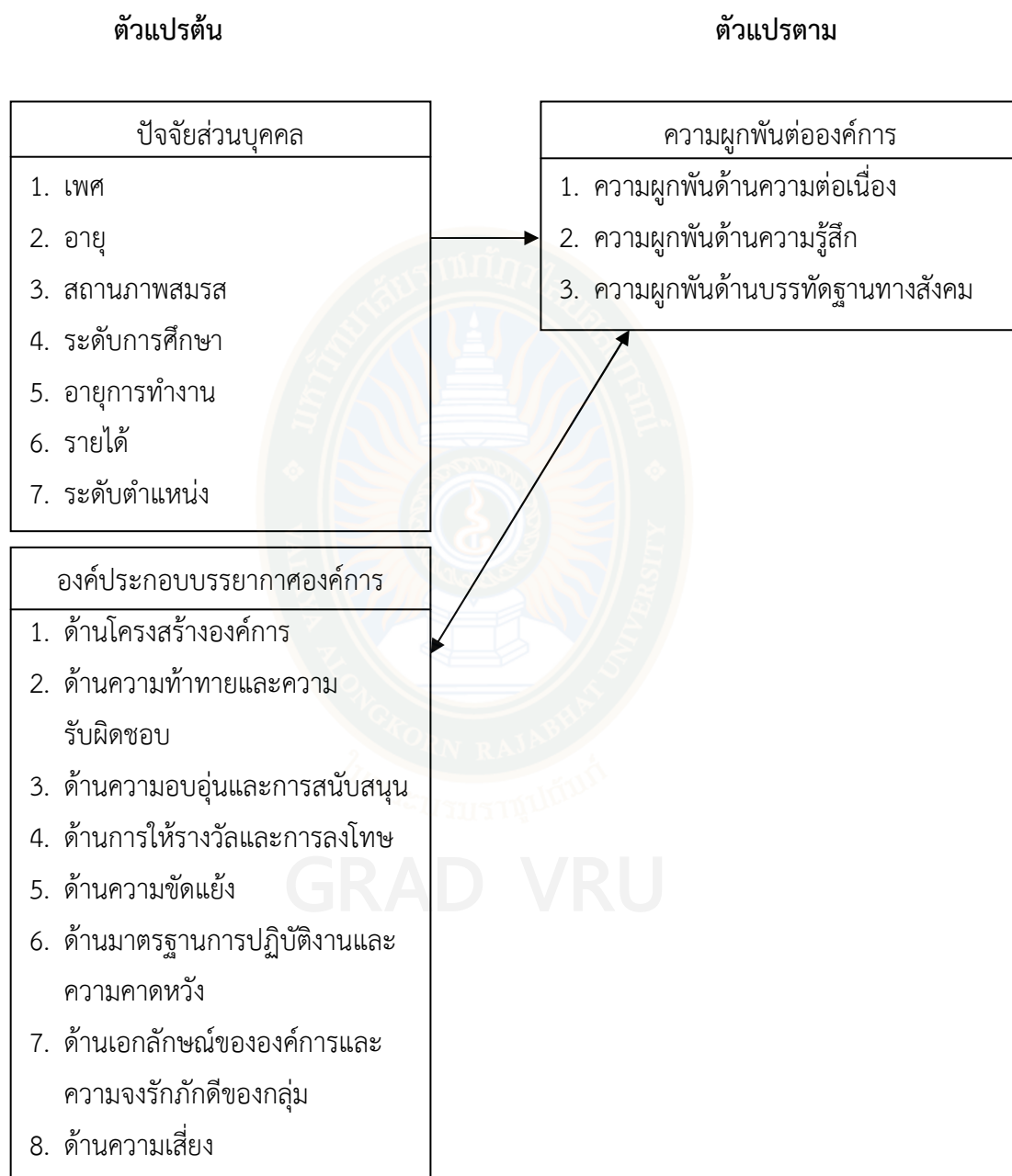
การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยมี วัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศขององค์กรของพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
- 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
- 3) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
- 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีกรอบแนวคิดที่มุ่งศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยประยุกต์ใช้

แนวความคิดเรื่องบรรยากาศองค์การของลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) และความผูกพันต่อองค์การของอัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: บรรยากาศองค์การของลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) และความผูกพันต่อองค์การของอัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990)

1.4 สมมุติฐานของการวิจัย

- 1) พนักงานบริษัท ฟรีไซช อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
- 2) องค์ประกอบบรรยากาศในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในครั้งนี้จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท ฟรีไซช อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่ตั้งอยู่ที่ 103/2 หมู่ 6 ถนนติวานนท์ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000

1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ฟรีไซช อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำนวน 356 ราย (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท ฟรีไซช อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ข้อมูล ณ วันที่ 15 ธันวาคม 2556)
- 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้นจำนวน 189 ราย

1.5.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

- 1) ตัวแปรต้น ได้แก่
 - ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ และระดับตำแหน่ง
 - องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความท้าทายและความรับผิดชอบ 3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน 4) การให้รางวัลและการลงโทษ 5) ความขัดแย้ง 6) มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง 7) เอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีของกลุ่ม 8) ความเสี่ยง
- 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง 2) ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ช่วงเดือน มิถุนายน 2557- กรกฎาคม 2557

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ให้คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษาคำนี้ ดังนี้

องค์การ หมายถึง บุคคลกลุ่มหนึ่งที่มารวมตัวกันโดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน และดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์องค์การในงานวิจัยนี้ได้แก่ บริษัท พีริโซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ตั้งอยู่ที่ 103/2 หมู่ 6 ถนนติวานนท์ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000 และพนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในบริษัท พีริโซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ

1.6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของพนักงานแต่ละคน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงานงาน รายได้ และระดับตำแหน่ง

1) เพศ หมายถึง เพศชาย เพศหญิง ของพนักงานบริษัท พีริโซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท พีริโซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

2) อายุ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ปีเกิดจนถึงปัจจุบันของพนักงาน

3) สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานะภาพเกี่ยวกับการสมรสในปัจจุบันของพนักงาน

4) ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดของพนักงานที่ได้รับในปัจจุบัน

5) อายุการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบันของพนักงาน

6) รายได้ หมายถึง เงินเดือนรวมถึงรายได้อื่นๆ ที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงานในแต่ละเดือน

7) ระดับตำแหน่ง หมายถึง ฐานะหรือหน้าที่ของพนักงานในการปฏิบัติงาน

1.6.2 บรรยากาศองค์การ หมายถึง สิ่งต่างๆ ภายในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีลักษณะเฉพาะในแต่ละองค์การและมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในองค์การของพนักงาน โดยอ้างอิงลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ประกอบไปด้วย 8 ด้านด้วยกัน คือ

1) ด้านโครงสร้างองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับระเบียบกฎเกณฑ์ กระบวนการดำเนินการที่มีอยู่ และมุ่งเน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และตรวจสอบแนวทางอย่างละเอียด หากมีลักษณะยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการ จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงาน

2) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ หมายถึง เป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และมีการตัดสินใจ บุคคลที่มีความรับผิดชอบในงานจะมีความรู้สึกว่าการบรรยากาศองค์การเป็นไปด้วยดี

3) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ความรู้สึกถึงมิตรภาพที่ดีภายในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน เน้นที่ความสัมพันธ์อันดีในหมู่พนักงาน เป็นมิตรและมีกลุ่มสังคมที่ไม่เป็น

ทางการ และมีการรับรู้ถึงความช่วยเหลือของหัวหน้างาน และบุคลากรคนอื่นๆในกลุ่ม เน้นความร่วมมือสนับสนุนจากหัวหน้างานและลูกน้อง

4) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง ความรู้สึกรับรู้และยกย่องในผลงานที่ดีเด่นของพนักงาน และการให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดี เน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษรับรู้ถึงความยุติธรรมของนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่ง

5) ด้านความขัดแย้ง หมายถึง ความรู้สึกของหัวหน้างานและพนักงานคนอื่นๆที่ต้องการฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เน้นการนำปัญหาามาเปิดเผยมากกว่าการไม่สนใจปัญหาหรือเพิกเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

6) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของมาตรฐานการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่ชัดเจน เน้นการปฏิบัติงานที่ดี ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีเป้าหมายส่วนตัวและกลุ่มที่ทำหาย

7) ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีของกลุ่ม หมายถึง ความรู้สึกในการร่วมกันเป็นเจ้าขององค์การ ความสามัคคีในองค์การ มีความผูกพันต่อองค์การพร้อมที่จะทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าขึ้น บรรยากาศขององค์การที่ดี ควรเน้นการมีเอกลักษณ์ขององค์การและจงรักภักดีต่อกลุ่มซึ่งมีแนวโน้มการเกิดมิตรภาพ ความอบอุ่น และการสนับสนุน การเน้นความสำคัญในการสร้างความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และการมีส่วนร่วมในการจัดการ ซึ่งจะทำให้มีการพัฒนาให้เกิดความจงรักภักดีและความเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่มได้มากยิ่งขึ้น

8) ด้านความเสี่ยง หมายถึง ระดับความกดดันภายในองค์การที่นำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่ปลอดภัย และความวิตกกังวลของสมาชิกในองค์การรวมทั้งองค์การจะสนับสนุนให้พนักงานมีทางเลือกในการทำงานที่เสี่ยง และองค์การจะต้องยอมรับผลจากความเสี่ยงที่เกิดขึ้นด้วย

1.6.3 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และจงรักภักดีต่อองค์การไม่คิดจะละทิ้งไปจากองค์การ โดยอ้างอิงจากแนวคิดของอัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ขององค์การเพื่อแลกเปลี่ยนกับการที่จะอยู่กับองค์การอย่างต่อเนื่อง ไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่ไปจากองค์การเนื่องจากเห็นว่าองค์การมีการให้ผลตอบแทนที่มีความมั่นคง หรือที่เราเรียกว่าความต้องการที่จะอยู่กับองค์การ

2) ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลเป็นความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรและสะท้อนออกในรูปของความจงรักภักดีของตัวบุคคลต่อองค์กร

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) องค์กรสามารถนำผลการศึกษาไปพัฒนาและเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

2) องค์กรสามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการวางแผนและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างความยั่งยืนเพื่อพัฒนาระดับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานซึ่งจะทำให้การบริหารงานในองค์กรนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท พีรีไซซ อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จึงได้ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate)

2.1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

2.1.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

2.1.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement)

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

2.2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท พีรีไซซ อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate)

บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบความเป็นผู้นำและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะการมองเห็นได้ขององค์การ จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 2002) และ สเตียร์สและพอร์ตเตอร์ (Steers & Porter, 1983) นอกจากนี้บรรยากาศองค์การยังเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงไปถึงสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจในองค์การและงาน ผลการปฏิบัติงาน การสงวนรักษาอัตราการเข้าออกงานของพนักงาน รวมไปถึงอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน เป็นต้น โบว์ดิทช์ และบัวโน (Bowditch & Buono, 1994) ด้วยเหตุผลสำคัญข้างต้นจึงทำให้มีผู้ที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ “บรรยากาศองค์การ” เป็นจำนวนมาก

2.1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

สำหรับความหมายของบรรยากาศองค์การ มีนักวิชาการได้ให้นิยามไว้หลากหลาย ซึ่งแต่ละความหมายที่สอดคล้องและแตกต่างกันดังต่อไปนี้

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง ตัวแปรชนิดต่างๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ

ลิทวิน และสตริเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมและมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ

ไฮแมน และคนอื่นๆ (Haiman & et al., 1978) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือ บรรยากาศซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้น ซึ่งบรรยากาศขององค์การสร้างขึ้นได้โดยหัวหน้างานและสามารถปรับปรุงได้เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์การและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

เดสเลอร์ (Dessler, 1980 อ้างถึงใน สมยศ นาวิกรม, 2547) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่า เป็นการรับรู้ที่บุคคลมีต่อประเภทขององค์การที่เขากำลังทำงานอยู่และ “ความรู้สึก” ที่มีต่อองค์การ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ส่วนอีกแง่มุมหนึ่ง คือ ขวัญและพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งขวัญและพฤติกรรมของบุคลากรไม่ได้เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับแบบของความเป็นผู้นำหรือโครงสร้างองค์การที่แท้จริง

จุง และแมคกินสัน (Chung & Megginson, 1981) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับโครงสร้างของงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละคนในองค์การ การช่วยเหลือเกื้อกูล ความไว้วางใจ การเปิดเผย ความยุติธรรม การให้รางวัลตอบแทน การจัดภัยอันตราย ความขัดแย้ง และความสามัคคีกลมเกลียวกันของบุคคลในองค์การ เป็นหน้าที่ของผู้นำหรือผู้บริหารที่จะต้องทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุประสิทธิผลทำให้องค์การสามารถอยู่รอดและมีความเจริญเติบโต

เดวิส (Davis, 1981) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือ สภาพแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นรับรู้ บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ มีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบๆ ตัว

ริชาร์ด (Richard, 1999) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในขององค์การที่พนักงานในองค์การได้รับรู้และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน

เฮย์ กรุป (Hay Group, 2002) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า เป็นการรับรู้ส่วนบุคคลของพนักงานในองค์การเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีผลกระทบโดยตรงกับพนักงานและส่งผลกระทบต่อการทำงาน

จากความหมายของบรรยากาศองค์การที่นักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเป็นรายบุคคลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน บรรยากาศองค์การจึงเป็นบุคลิกภาพเฉพาะขององค์การ อันจะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งบรรยากาศองค์การนี้จะทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กร การดำเนินงานขององค์กรในที่สุดการให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร จึงน่าจะเป็นอีกกลยุทธ์ขององค์การที่จะนำมาใช้เพื่อช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2.1.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การจะช่วยให้องค์การเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร เมื่อพบข้อบกพร่องจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงและพัฒนาและสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีต่อบุคลากรในการทำงาน ตลอดจนช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติงานภายใต้องค์การเดียวกันได้อย่างราบรื่น

สมยศ นาวิการ และ ผุสดี รุมาคม (2540) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่า มีความสำคัญมาก เพราะจะทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรและเป็นสื่อกลางระหว่างปัจจัยด้านระบบองค์การกับปัจจัยทางด้านประสิทธิภาพขององค์การ อันได้แก่ ผลผลิต ความพอใจ การขาดงาน และการเข้าออกจากงาน

แมคเคลแลนด์ (McCelland, 1969) เสนอว่า บรรยากาศภายในองค์กรมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก ในอันที่จะทำให้ให้องค์การประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารจึงควรสร้างเสริมบรรยากาศองค์การที่มุ่งความสำเร็จโดยตั้งเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานนั้นๆ สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์

สตีเยร์ และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1979) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การ วิเคราะห์การทำงานของบุคลากร ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งจะไม่ถูกต้องหากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมองค์การ (Internal Environment) ซึ่งเขาเรียกว่าบรรยากาศองค์การที่มีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของคน ตลอดจนบรรยากาศองค์การนอกจากจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การแล้วยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพอใจที่จะอยู่กับองค์การของสมาชิกด้วย

บาวดิชต์ และบรูโน (Bowditch & Buono, 1994) เสนอทัศนะว่า บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่ใช้วัดว่าความเชื่อและความคาดหวังต่างๆ ที่พนักงานต้องการจากองค์การได้รับการตอบสนองจากองค์การหรือไม่อย่างไร อีกทั้งยังเชื่อมโยงไปถึงความพึงพอใจในงานและองค์การผลการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงานในองค์กรอีกด้วย

มอร์เฮด และกรีฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1998) กล่าวว่า บรรยากาศเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับฝ่ายบริหารขององค์การที่จะทำให้ทราบถึงทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับองค์การ เพื่อนำมาปรับใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการในองค์การสมัยใหม่สำหรับรองรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากภายนอก นอกจากนี้บรรยากาศองค์การยังส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ

กล่าวโดยสรุป จากแนวคิดข้างต้น บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการบริหารงานผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในองค์การ โดยเฉพาะในกระบวนการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การที่ถูกต้องสมบูรณ์ จะต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมองค์การที่มีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ โดยมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

2.1.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

สิ่งที่ประกอบกันขึ้นเป็นองค์การนั้น มีผู้แสดงไว้ต่างๆ ในที่นี้ผู้วิจัยได้นำมากล่าวโดยสังเขป ดังนี้

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ได้จัดแบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1) โครงสร้างองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบกฎเกณฑ์ กระบวนการดำเนินการที่มีอยู่ และมุ่งเน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และตรวจสอบแนวทางอย่างละเอียด หากมีลักษณะยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงาน

2) ความท้าทายและความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรว่าเป็นนายตัวเอง ไม่ต้องมีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำ

3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ความรู้สึกถึงมิตรภาพที่ดีภายในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน เน้นที่ความสัมพันธ์อันดีในหมู่พนักงาน เป็นมิตรและมีกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการ และมีการรับรู้ถึงความช่วยเหลือของหัวหน้างาน และบุคลากรคนอื่นๆ ในกลุ่ม เน้นความร่วมมือสนับสนุนจากหัวหน้างานและลูกน้อง

4) การให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง ความรู้สึกรับรู้และยกย่องในผลงานที่ดีเด่นของบุคลากร และการให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดี เน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษรับรู้ถึงความยุติธรรมของนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่ง

5) ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง หมายถึง ความรู้สึกของหัวหน้างานและบุคลากรคนอื่นๆ ที่ต้องการฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เน้นการนำปัญหาไปเปิดเผยมากกว่าการไม่สนใจปัญหาหรือเพิกเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

6) มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญ ของมาตรฐานการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่ชัดเจน เน้นการปฏิบัติงานที่ดี ปฏิบัติงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีเป้าหมายส่วนตัวและกลุ่มที่ทำหาย

7) เอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีของกลุ่ม หมายถึง ความรู้สึกว่าเป็น เจ้าของหน่วยงาน และเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน ถือเป็นความภาคภูมิใจของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ

8) ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน หมายถึง ระดับความกดดันภายใน องค์การที่นำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่ปลอดภัย และความวิตกกังวลของสมาชิกในองค์การรวมทั้งองค์การ จะสนับสนุนให้พนักงานมีทางเลือกในการทำงานที่เสี่ยง และองค์การจะต้องยอมรับผลจากความเสี่ยง ที่เกิดขึ้นด้วย

สตริงเจอร์ (Stringer, 2002) ได้ศึกษาเพิ่มเติมจากที่เขาได้ศึกษาร่วมกับลิทวิน (Litwin) และเขียนหนังสือที่มีชื่อว่า Leadership and Organizational Climate (The Cloud Chamber Effect) โดยอ้างถึงประสบการณ์การทำงานเป็นที่ปรึกษาให้กับหลายๆ องค์การ จนเขาคิดว่าจะต้องมีการจัด กลุ่มมิติบรรยากาศองค์การใหม่เป็น 6 ด้าน ดังนี้

1) โครงสร้างองค์การ (Structure) เป็นมิติการรับรู้โครงสร้างขององค์การของ พนักงานพนักงานเข้าใจบทบาทการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน หากไม่มีโครงสร้างการทำงานที่ดี พนักงานจะสับสนในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งการจัดโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสม จะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การตั้งมาตรฐานในการทำงาน (Standards) เป็นมิติวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาและวัดระดับความภูมิใจของพนักงานที่สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ การตั้งมาตรฐานไว้สูง ทำให้พนักงานพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่ตลอดเวลา และถ้าตั้งมาตรฐานการทำงานที่ต่ำก็จะ สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังในประสิทธิภาพการทำงานที่ต่ำ นอกจากนี้การกำหนดมาตรฐานการทำงานและแนวทางการวัดผลการทำงานที่ไม่ชัดเจนจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามความรู้สึกของหัวหน้างานมากกว่าการกำหนดมาตรฐานในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้พนักงานที่มีศักยภาพขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่องค์กรที่มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน ระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเป็นไปอย่างมีระบบ ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการ ทำงาน

3) ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility) เป็นมิติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่ได้เป็นเจ้าของงาน ไม่มีการตรวจสอบการทำงานหรือรอการตัดสินใจอีกครั้งจาก หัวหน้างานมีอิสระเต็มที่ในการวางแผนการทำงานเพื่อให้งานออกมาดีความรู้สึกเหล่านี้ส่งเสริมให้

พนักงานกล้าตัดสินใจและกล้าลองผิดลองถูก ซึ่งเป็นผลดีกับองค์การที่ส่งเสริมให้พนักงานกล้าที่จะคิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงาน

4) การชื่นชม (Recognition) เป็นมิติที่วัดขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ได้รับจากการปฏิบัติงานดีเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากระบบการให้รางวัลผลตอบแทนเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และที่สำคัญการให้รางวัลผลตอบแทนจะต้องเป็นไปอย่างมีระบบโปร่งใสและยุติธรรม

5) การสนับสนุน (Support) เป็นมิติที่สะท้อนความรู้สึกไว้วางใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีมงาน บรรยากาศการทำงานที่มีการสนับสนุนกันสูงจะทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี สมาชิกสามารถขอความช่วยเหลือได้ตลอดเวลาโดยสมาชิกในทีมเต็มใจที่จะเข้าช่วยเหลือโดยเฉพาะหัวหน้างาน แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรมีบรรยากาศการสนับสนุนการทำงานที่ต่ำพนักงานจะรู้สึกโดดเดี่ยว

6) ความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่องค์การ (Commitment) เป็นมิติที่วัดความรู้สึกภูมิใจของพนักงานที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อในการสร้างความสำเร็จให้องค์กร ซึ่งความรู้สึกนี้สัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่องค์การอีกประการหนึ่ง คือ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อเฉพาะงานของพนักงานเองแต่เพียงอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อผู้อื่นต่อองค์กรหรือในงานที่เกี่ยวข้องเนื่องกันประสิทธิภาพขององค์กรจะไม่เกิด ดังนั้น จะเห็นได้ว่าหลายองค์การพยายามที่จะสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อประสิทธิภาพของงาน

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์การมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1) ความเป็นอิสระของบุคคล (Individual Autonomy) หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการดำเนินการและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

2) การให้การพิจารณา ความอบอุ่น และการให้การสนับสนุน (Consideration Warmth and Support) หมายถึง ความต้องการในการให้การพิจารณาและความรู้สึกมั่นคงจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3) โครงสร้างของตำแหน่ง (Position Structure) หมายถึง การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานแต่ละราย

4) การให้รางวัลตอบแทน (Reward Orientation) หมายถึง การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชา โดยองค์การจะให้ผลตอบแทนหรือรางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานดี

5) การพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า (Progressiveness Development) หมายถึง การที่องค์การสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนา การเสนอความคิด และวิธีการใหม่ๆ

6) ความเสี่ยง (Risk Taking) หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการเสนอให้มีนวัตกรรมใหม่ๆ โดยปราศจากความรู้สึกโกรธเคือง การเยาะเย้ยหรือการลงโทษ

7) การควบคุม (Control) หมายถึง ระดับของการควบคุมในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่องค์กรกำหนด

8) ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การที่องค์การยินยอมให้มีความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

แคลลี (Kelly, 1980) กล่าวว่า การศึกษาบรรยากาศขององค์การ เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในองค์การ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1) โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับองค์ประกอบของงานอันเกิดจากโครงสร้างขององค์การ ขั้นตอนการดำเนินงาน กฎเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับ

2) ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความมีอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในแง่ลบ

3) โครงสร้างของรางวัลตอบแทน (Reward Structure) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้รางวัลตอบแทนจากการทำงานที่ตนได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การมีความยุติธรรมตามความสามารถ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงาน

4) ความอบอุ่น การให้การสนับสนุน การให้การพิจารณา (Warmth Support Consideration) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์การและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้บังคับบัญชา

5) การยอมรับความขัดแย้งในองค์การ (Tolerance of Conflict) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความแตกต่างกันทางความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การ การยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างกันและมีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

6) การเปลี่ยนแปลงในองค์การ (Need for Innovation) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การจากการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กับองค์การ ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์การเพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่

อัลแดส และบริฟ (Aldag & Breef, 1981) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ระดับที่องค์การอนุญาตให้บุคลากรมีความเป็นอิสระเพียงที่จะตัดสินใจและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้

2) โครงสร้าง (Structure) หมายถึง ระดับที่องค์การกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้แก่บุคลากร รวมทั้งวิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3) การให้รางวัลตอบแทน (Reward Orientation) หมายถึง ระดับที่องค์กรให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรในรูปของการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความสามารถ หรือผลผลิตอื่นๆ ที่เกิดจากความสามารถของบุคลากร

4) ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง ระดับที่องค์กรให้ความสนับสนุนช่วยเหลือแก่สมาชิกขององค์กร โดยผ่านการสนับสนุนจากผู้นำด้วยสัมพันธภาพที่ดี

ดูบิน (DuBrin, 1984) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1) ความเป็นอิสระของบุคคล (Individual Autonomy) หมายถึง ระดับของพนักงานที่มีอิสระในการจัดการกับงานด้วยตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจ

2) โครงสร้างของตำแหน่ง (Position Structure) หมายถึง ระดับของการวางเป้าหมายวิธีการและงานจะเป็นตัวกำหนดในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน

3) การให้รางวัลตอบแทน (Reward Orientation) หมายถึง ระดับของการให้รางวัล ผลตอบแทน และส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จโดยหัวหน้างาน องค์กรจะส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มผลผลิต และจ่ายค่าตอบแทนตามที่พวกเขาได้ บรรยากาศองค์การลักษณะนี้จะเน้นที่การให้รางวัลสูง

4) การให้การพิจารณา ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (Consideration Warmth and Support) หมายถึง ระดับของความต้องการของการให้การพิจารณาและการให้กำลังใจจากสมาชิก หัวหน้างานในองค์การเพื่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน

5) ความก้าวหน้าและการพัฒนา (Progressiveness and Development) หมายถึง ระดับของเงื่อนไขในองค์การจะรวมถึงการจัดการ ส่งเสริมพนักงานให้มีการพัฒนาความรู้ และทักษะ สนับสนุนให้เจริญเติบโต นำความคิดและวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้

6) ความเสี่ยง (Risk Taking) หมายถึง ระดับที่พนักงานรับรู้ว่าคุณเองมีอิสระที่จะได้รับประสบการณ์และนวัตกรรมใหม่ๆ ถึงแม้จะมีความเสี่ยงเกิดขึ้น โดยไม่ต้องกังวลกับค่าตอบแทนและการลงโทษที่เกิดขึ้นในองค์การ

7) การควบคุม (Control) หมายถึง ระดับของการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่เป็นทางการ องค์กรจะยึดกฎเกณฑ์สูง มีระบบการควบคุมต่างกับองค์การที่มีการควบคุมต่ำ ให้พนักงานควบคุมตนเอง ตรวจสอบตราพฤติกรรมกันเอง ซึ่งมีตินี้จะคล้ายกับองค์การที่มีความยืดหยุ่น ปล่อยปละละเลยกับองค์การที่เข้มงวดไม่ยืดหยุ่น

ปีเตอร์สัน และสตีเวน (Peterson & Stevens, 1990) ได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1) ความไว้วางใจ (Trust) บุคลากรในทุกระดับควรพยายามพัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ในทุกระดับเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ ความมั่นใจ และความน่าเชื่อถือ โดยการให้ข้อมูลข่าวสารและการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participative Decision Making) พนักงานในทุกระดับขององค์กร ควรจะมีการติดต่อสื่อสารและปรึกษากันเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ของนโยบายขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ พนักงานทุกระดับควรจะมีสื่อสารและปรึกษากับฝ่ายจัดการเป็นการแสดงถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและตั้งเป้าหมายร่วมกัน

3) การสนับสนุน (Supportiveness) บรรยากาศขององค์กรโดยทั่วไปเป็นภาวะเปิดเผยและตรงไปตรงมา แสดงถึงสัมพันธภาพในองค์กรของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน

4) เปิดให้มีการสื่อสารจากบนลงล่าง (Openness in Downward Communication) สมาชิกในองค์กรควรมีส่วนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่สัมพันธ์กับการทำงานของเขาโดยตรงทำให้สามารถจัดการและวางแผนการทำงานได้

5) รับฟังการสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Listening in Upward Communication) บุคลากรในแต่ละระดับขององค์กรควรจะมีรับฟังข้อเสนอแนะหรือรายงานปัญหาจากผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อได้รับข้อมูลก็ควรนำมาดำเนินการหาแนวทางแก้ไขต่อไป

6) เป้าหมายการปฏิบัติงาน (Concern for High Performance Goals) บุคลากรในทุกระดับในองค์กรควรจะมีแสดงถึงความผูกพันเพื่อให้เกิดเป้าหมายการปฏิบัติงานสูง ซึ่งก็คือผลผลิตสูง คุณภาพสูง ต้นทุนต่ำ สิ่งเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกันกับสมาชิกทุกคนในองค์กร

กล่าวโดยสรุป จากแนวคิดข้างต้น องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กรมีหลายประการและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานการทำงานของตนเองไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าการรับรู้องค์ประกอบบรรยากาศขององค์กรของ ลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) เป็นแนวคิดที่มีการยอมรับและแพร่หลายได้แยกองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กรได้อย่างชัดเจน ได้แก่ โครงสร้าง ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงาน เอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดีของกลุ่ม ความเสี่ยง ที่เหมาะสมกับสภาวะการณ์ในปัจจุบันขององค์กรในรูปแบบต่างๆ ของพนักงานบริษัท พรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด จึงนำองค์ประกอบดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement)

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดที่หลากหลายของนักวิชาการที่ศึกษาถึงแนวคิดและความหมายถึงความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

คานเตอร์ (Kanter, 1968) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

เชลดอน (Sheldon, 1971) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งเป็นการประเมินองค์การในเรื่องบวกและจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างตัวบุคคลนั้นกับองค์กร

สตีเยร์ และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งมี 3 ลักษณะ คือ

- 1) มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร
- 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

แม็คเคนนา (Mckenna, 1994 อ้างถึงใน สรายุทธ ปฏิมาประการ, 2541) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ความพึงพอใจในงานจะเน้นไปในตัวของเนื้องานส่วนแรงจูงใจจะเป็นเรื่องของความรู้สึก ความไม่พึงพอใจงานของพนักงานจะเกิดขึ้น เมื่อสิ่งที่เขาทั้งหลายต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนองให้เป็นไปตามที่เขาต้องการหรือคาดหวัง ก็จะกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร

มาธิส และแจคสัน (Mathis & Jackson, 1997) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับของความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร รวมไปถึงความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรของแต่ละบุคคล

วงศ์ธีรา สุวรรณิน (2556) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีต่อองค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่และไม่ละทิ้งองค์กรไปที่อื่น

กล่าวโดยสรุป จากแนวคิดข้างต้นความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีต่อองค์กรของตน โดยมีการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรพร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร และแสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นการแสดงออกในรูปแบบของความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความต่อเนื่อง และพัฒนางานของตนเพื่อองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ก่อให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กร

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กร ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

บุชานัน (Buchanan, 1974) ชี้ให้เห็นว่าเป็นความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าตัวแปร “ความพึงพอใจในงาน” เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กร โดยส่วนรวมขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแ่งใดแ่งหนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวมก็ได้ จึงกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

2) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและงานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4) บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5) ความผูกพันต่อองค์กรช่วยขจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเอง

6) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความสำเร็จและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับสตีเยอร์ (Steers, 1997) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของพนักงานในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ

- ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถแสดงถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานแสดงถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือด้านใดด้านหนึ่งของงานเท่านั้น

- ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

- ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การ

คานเตอร์ (Kanter, 1968) กล่าวว่าสมาชิกในองค์การแต่ละคนมีความคิด พฤติกรรมแตกต่างกัน และความแตกต่างเหล่านี้ทำให้คนในองค์การผูกพันกับองค์การด้วยสาเหตุต่างๆ กัน ซึ่งแบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ

1) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เกี่ยวข้องกับความรับรู้ความเข้าใจของบุคคล โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไรเช่นเมื่อคิดว่าค่าใช้จ่ายในการออกจากองค์กรมากกว่าการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปก็ทำให้บุคคลนั้นอยู่ในองค์กรต่อไปเพื่อให้เกิดผลกำไร จึงอาจกล่าวได้ว่าเป็นความผูกพันต่อบทบาททางสังคมในระบบ

2) ความผูกพันยึดติด (Cohesion Commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวกกับองค์การ อารมณ์และความรู้สึกที่ดีจะผูกมัดสมาชิกไว้กับองค์การ และความพึงพอใจจะเกิดขึ้น ถ้าสมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูงก็จะมีไม่มีการต่อต้านและอิจฉาริษยากัน ระบบที่ร่วมกันนี้จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดติดซึ่งกันและกัน

3) ความผูกพันควบคุม (Control Commitment) เป็นความผูกพันที่ผู้กระทำยึดถือมาตรฐานและเคารพอำนาจของกลุ่มเกี่ยวข้องกับการที่พวกเขาเริ่มต้นประเมินค่าทางบวก เห็นชอบกับศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล การแสดงค่านิยมของบุคคล ของกลุ่ม ดังนั้น การเชื่อฟังต่อความต้องการเหล่านี้ก็เป็นความจำเป็นของมาตรฐานของสังคมและการลงโทษในระบบต้องคำนึงถึงความเหมาะสม

เมาเดย์ พอร์เตอร์ และสตีเยอร์ (Mowday, Porter & Steers, 1982) ได้เสนอแนวความคิดด้านทัศนคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หรือความต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์การ บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันในองค์การเชิงทัศนคติในรูปของ

- 1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 2) มีความเต็มใจและยินดีจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์การ
- 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์การไว้

จึงเห็นได้ว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกในทางบวก มีความจงรักภักดีโดยปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งและก้าวหน้าไปพร้อมกับองค์การ ซึ่งสิ่งนี้เป็นเสมือนตัวกระตุ้น หรือมีแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

บุชานัน (Buchanan, 1974) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การว่ามี 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน
- 2) การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
- 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันกับองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

สตีเยร์ (Steers, 1977) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความเหนียวแน่นของความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์การและเกี่ยวข้องกับองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

- 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ
- 3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง เป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยหรือไม่มีเลย การที่จะเกิดความผูกพัน ได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์การตามแนวคิด ซึ่งกล่าวว่างค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การ และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน
- 2) ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ
- 3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการเติบโตขององค์กร ตลอดจนทำให้องค์กรสามารถรักษา พนักงานที่มีความสามารถ มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรตลอดไป และสร้างผลงานอันมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรได้ ถ้าหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงก็จะทำให้องค์กรก้าวต่อไปข้างหน้าและประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต ต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไปและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อิเล็กตริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวความคิดของ อเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ซึ่งได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้อย่างชัดเจนและครอบคลุมแนวคิดนักวิชาการท่านอื่นๆ และเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย สามารถที่จะประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กรในปัจจุบันของบริษัท พีรีไซซ์ อิเล็กตริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท พีรีไซซ์ อิเล็กตริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด

บริษัท พีรีไซซ์ อิเล็กตริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ก่อตั้งเมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2529 มีทุนจดทะเบียน 130,000,000.00 บาท (หนึ่งร้อยสามสิบล้านบาทถ้วน)

ในระยะแรก ช่วงปี 2530 – 2535 ช่วงก่อตั้งบริษัท องค์กรเติบโตโดยไม่มีระบบบริหารจัดการทำงานโดยผู้บริหารทุกคนช่วยกันขายของ ผลิตของ ส่งของและเก็บเงินแต่ละสัญญา

หลังจากนั้น ตั้งแต่ปี 2536 – 2538 เป็นช่วงขยายการเติบโตบริษัทฯ เริ่มกระจายอำนาจ เกิดหน่วยงานบริหาร Sale & Contract Execution (OLM) ด้วยตนเอง ซึ่งทำให้ผลิตภัณฑ์มีปัญหาคุณภาพมาก ก่อให้เกิดการโทษวนและแตกแยกเนื่องจากผู้นำของแต่ละหน่วยไม่มีความรู้ด้านบริหารที่เพียงพอ และ Top Management ไม่มีรูปแบบบริหารที่ดีของทั้งกลุ่มทำให้ทุกหน่วยเรียกร้องให้อัดฉีดเงินให้เอามาใช้ในการแก้ปัญหาการทำงานด้านเดียว ทำให้มูลค่าดอกเบี้ยสูงถึง 12 % ของรายได้ และส่งผลให้ในช่วงปี 2538 - 2539 ทั้ง GROUP ประสบปัญหาขาดทุนการดำเนินงานเป็นจำนวนมาก ในปี 2538 บริษัทฯ เริ่มหาหนทางแก้ไขโดยเริ่ม Introduce ระบบ TQC เข้ามาใช้ในองค์กรและเริ่มพัฒนาระบบบริหารคุณภาพ (ISO) เข้าสู่องค์กร

ปี 2539 – 2540 ช่วงก่อนและหลังเกิด Economic Crisis ของประเทศบริษัทมีนโยบายให้ Top management concentrate ทุก Sale & Contract Execution เพื่อทำกำไรแก้ไขวิกฤตการณ์ขาดทุนและดอกเบี้ยสูง และคาดว่าจะทำกำไรในปี 2540 เพื่อปลดขาดทุนปี 2538 – 2539 และหลังจากนั้น บริษัทฯ ได้รับการรับรองระบบบริหารคุณภาพ (ISO 9002: 1994) ในปี 2539

ณ วันที่ 2 กรกฎาคม 2540 รัฐบาลประกาศลอยตัวค่าเงินบาท ส่งผลให้บริษัทขาดทุนอัตราแลกเปลี่ยนประมาณ 90 ล้านบาท และ ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2540 ธนาคารหลักได้หยุดให้สินเชื่อแก่บริษัทฯ

ในช่วงปี 2540 – 2548 เป็นช่วงแก้ปัญหาที่เกิดจาก Crisis และเริ่มคิดที่จะปรับปรุงระบบบริหารและพัฒนาองค์การเติบโตอย่างเป็นระบบทำการแก้ปัญหาบริหารสัญญาที่มีอยู่ในมือประมาณ 1,000 ล้านบาท ด้วยการให้ Strategic Partner ต่างประเทศหลายรายช่วยเหลือด้านการให้เครดิตในการนำ Raw Material เข้ามา ซึ่งได้วงเงินประมาณ 200 ล้านบาท และแก้ปัญหาการเข้าประมูลงานหรือขายของด้วยการใช้ระบบ Square Position (มูลค่า RM ที่จะนำเข้ามาเท่ากับมูลค่าสินค้าของสัญญาใน Currency เดียวกัน และบริหารรับ-จ่ายในระยะเวลาดังกล่าวให้ใกล้เคียงกัน) เพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤตการณ์ทางธุรกิจขณะอัตราแลกเปลี่ยนขึ้นอย่างรวดเร็วทุกวัน มีการปรับโครงสร้างหนี้โดยทยอยปลดหนี้ซึ่งปลดได้ในเดือนธันวาคม 2548 และสามารถปรับระบบบริหารการเงินให้หนี้ส่วนมากเป็นหนี้ไม่มีดอกเบี้ยซึ่งทำให้สามารถลด Interest Expense ได้ไม่เกิน 2 % ของรายได้

หลังจากนั้น ในปี 2549 – 2550 เป็นช่วงปรับโครงสร้างในทิศทางใหม่ (PRECISE AWARENESS, SETTING NEW DIRECTION & CONFRONTING THE FUTURE) ปรับปรุง Organization ตามรูปแบบ Process Base แยกการบริหาร โดยตั้งคณะกรรมการบริหาร (EB) แยกเป็น SBU พร้อมทั้ง Promote คนรุ่นใหม่ขึ้นสู่ระดับกรรมการบริหารในแต่ละ SBU สถาปนา PRECISE TOTAL QUALITY MANAGEMENT SYSTEM (PMS) จัดตั้งสมาคมพนักงานกลุ่มบริษัท พรีไซซ Precise Employee Association (PCA) เพื่อช่วยเหลือ ดูแลคุณภาพชีวิตแก่พนักงาน จนปัจจุบันสร้างและพัฒนา Business Process เพิ่มเติมคือ Wholesale Distribution, Services, Solution Sale on Demand, International Business, Strategic Sourcing นอกเหนือจากที่กลุ่มเคยทำ คือ Manufacturing & Tendering พัฒนาระบบ Technology Road Mapping ซึ่งสามารถยกระดับ Technology ของ Precise ในแต่ละ Platform ให้เป็นผู้นำในประเทศไทยได้ ดำเนินการ Integrate PPCF, PSWQ, Control List ที่ต้องรับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง, TQM, ISO, IS Daily Management and Daily Work of Each Position, Strategic Plan เพื่อเป็นระบบ PMS อันเดียวกัน และจัดทำ Precise Management Web Base เพื่อให้ทุกท่านสามารถใช้ Data Base และเอกสารอ้างอิงอันเดียวกันในทุกระดับ

ปี 2552 – 2557 ช่วงสร้างอนาคต บริษัทฯ จะดำเนินการจัดตั้งหน่วยธุรกิจ Provincial Network & Biorefinery Complex Industry เพื่อให้สมาคม (PCA) ลงทุน 70 % และ PCI 30 % เพื่อรองรับอุตสาหกรรม Biorefinery ในอนาคตข้างหน้าและตั้งศูนย์บริการ ศูนย์การขาย Wholesale และศูนย์การผลิต ศูนย์การ Recycle ที่ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดระยอง และ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ขยายธุรกิจด้าน Export และ Assembly Plant ใน 6 ประเทศหลัก คือ Cambodia, Vietnam, Philippines, Indonesia, Bangladesh, Myanmar ขยายรูปแบบธุรกิจทางด้าน Investment

ในตลาดหลักทรัพย์และศึกษากระบวนการควบรวมกิจการเติบโตด้วย Merge & Acquisition และพัฒนากระบวนการธุรกิจบริการทางการเงิน (Financial Services) และการบริหาร currency

นับได้ว่าบริษัท พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด เป็นบริษัทที่ก่อตั้งและบริหารโดยคนไทย 100 % จึงทำบริษัทฯ เป็นลักษณะของธุรกิจที่ค่อยๆ เจริญเติบโต เรียนรู้จากประสบการณ์ที่สั่งสมมาตามที่กล่าวถึงในข้างต้น และปัจจุบันบริษัทฯ ได้มีการนำระบบต่างๆ มาใช้ในการบริหารงานของบริษัทฯ เป็นจำนวนมาก ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานก็เป็นอีกระบบหนึ่งที่บริษัทฯ นำใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างแรงขับเคลื่อนขององค์กร และเมื่อองค์กรเติบโตขึ้นเราจึงพบปัญหาว่าการกำหนดเป้าหมายในการทำงานไม่สอดคล้องกับการประเมินผลงานที่ใช้อยู่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งเชื่อมโยงไปสู่การลาออกจากงานของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานในกลุ่มที่มีศักยภาพสูง

บริษัท พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ตั้งอยู่ที่ 103/2 หมู่ที่ 6 ซอยวัดเทียนถวาย ตำบลบ้านใหม่ ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000 ประกอบธุรกิจประเภท ผลิตและประกอบอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง โดยมีกลุ่มลูกค้าหลัก คือ การไฟฟ้า (การไฟฟ้านครหลวง, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และการไฟฟ้าฝ่ายผลิต) ก่อตั้งเมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2529 โดยกลุ่มผู้บริหารคนไทยทั้งหมด โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างบริษัทของคนไทยให้สามารถแข่งขันกับบริษัทต่างชาติได้ โดยเน้นพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งไม่ลืมที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพ

ปัจจุบันบริษัทมีพนักงานประมาณ 356 คน เป็นพนักงานชายประมาณ 70 % และพนักงานหญิง 30 % พนักงานมีอายุงานเฉลี่ย 5 ปี ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพ ISO 9001: 2000 และกำลังทำโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) ในปี ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่น ด้านสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ดีเด่นประจำปี 2551 จากกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

วิสัยทัศน์องค์กร

“มุ่งสู่การเป็นวิสาหกิจ มุ่งสู่การเป็นวิสาหกิจที่เติบโต ยั่งยืน มีคุณภาพ ผลิตประโยชน์สุขทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาร่วมกัน โดยมีการบริหารแบบบรรษัทภิบาล”

พันธกิจองค์กร

สร้างองค์กรและสถาบันในกลุ่ม ให้ Achieve a Long-Term Sustainable Advantage และมุ่งขยายธุรกิจของกลุ่มบริษัทเข้าสู่กลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้



ภาพที่ 2.1 ผลิตภัณฑ์ของ PRECISE

ที่มา: บริษัท พีริไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอริง จำกัด

บริษัทในเครือ PRECISE Group ประกอบด้วยบริษัทต่างๆ ดังนี้

1) SBU APD

PRECISE ELECTRIC MANUFACTURING CO., LTD
 PRECISE ELECTRO-MECHANICAL WORK CO., LTD
 COELME INTERNATIONAL CO., LTD

2) SBU IPS

PRECISE SYSTEM & PROJECT CO., LTD
 PRECISE ELECTRONIC CO., LTD
 PRECISE SYSTEM SERVICE CO., LTD

3) SBU EEE

PRECISE GREEN PRODUCTS CO., LTD
 PRECISE CLEAN ENERGY & ENVIRONMENT SYSTEM CO., LTD
 PRECISE ELECTRICAL MATERIALS & PARTS CO., LTD

4) SBU PCI

PRECISE INTERNATIONAL CORPORATION LTD

5) SBU ITI

PRECISE TRADE INTERNATIONAL CO., LTD

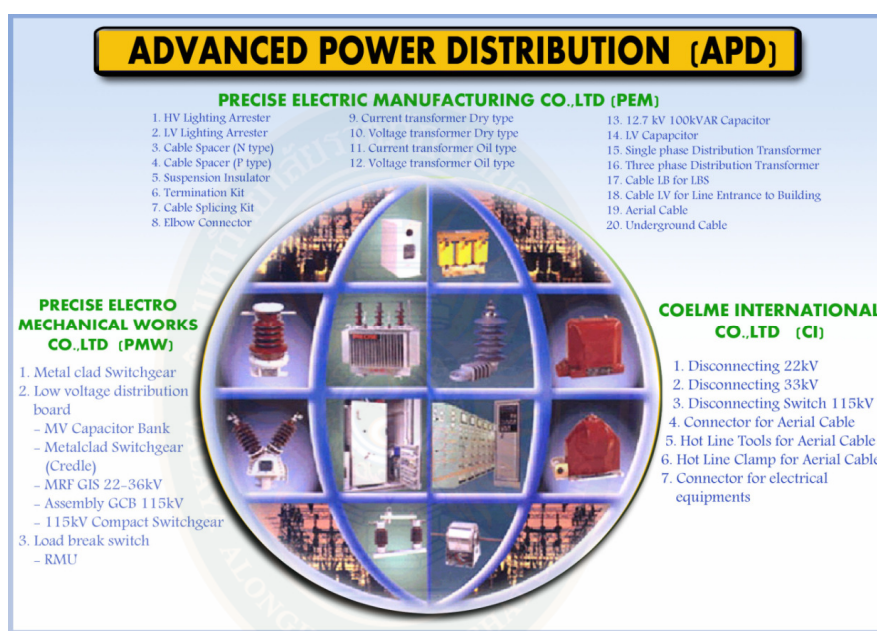
6) SBU PNBC

PRECISE BIOREFINERY COMPLEX CO., LTD

PRECISE BIOREFINERY INDUSTRY CO., LTD

PROVINCIAL SOCIETY DEVELOPMENT CO., LTD

INNOVATION MANAGEMENT CONSULTANT CO., LTD



ภาพที่ 2.2 แสดง Shared Value

ที่มา: บริษัท พีริโซ อีเลคทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

Shared Value

- 1) ปราศจากการกล่าวโทษสนับสนุนซึ่งกันและกันคิดเชิงบวก
- 2) สำนึกในความรับผิดชอบการพัฒนาสมรรถนะ และความร่วมมือส่วนร่วม

Shared Value

- 1) ปราศจากการกล่าวโทษสนับสนุนซึ่งกันและกันคิดเชิงบวก
- 2) สำนึกในความรับผิดชอบการพัฒนาสมรรถนะ และความร่วมมือส่วนร่วม
- 3) ส่งเสริมหลักความคิด 7 ประการ
- 4) มีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเอง
- 5) ทำงานเป็นทีม และทุกคนมีภาวะผู้นำ

เงินเดือนและสวัสดิการของพนักงาน

บริษัท พีไอซี อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ได้จัดสรรเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงาน ดังนี้

- 1) เงินเดือนมาตรฐาน จากการสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการประจำปีจากกรมแรงงาน
- 2) การอบรมพัฒนา การส่งพนักงานไปอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีทุนการศึกษาแก่พนักงานที่สนใจศึกษาต่อ
- 3) เครื่องแบบพนักงาน มีเครื่องแบบ (Uniform) ให้พนักงานทุกคนสวมใส่
- 4) ค่าครองชีพ เช่น ค่าเดินทาง รถรับ - ส่งพนักงาน ค่าอาหาร เป็นต้น
- 5) ห้องพยาบาล และมีพยาบาลประจำที่บริษัท ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน
- 6) เงินแสดงความเสียใจ (พนักงานหรือคนในครอบครัวเสียชีวิต)
- 7) จัดกิจกรรม Family Day ท่องเที่ยวประจำปี โดยจัดให้พนักงานได้ไปเที่ยวพักผ่อน
- 8) มอบทุนการศึกษาสำหรับบุตรพนักงาน
- 9) มอบของขวัญครบรอบอายุการทำงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และกองทุนเงินเกษียณอายุ ประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น (คู่มือการปฐมนิเทศพนักงานเข้าใหม่, 2554)

สรุปได้ว่า บริษัท พีไอซี อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ได้ดำรงรักษาพนักงานโดยการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงาน เพื่อช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานโดยมีโบนัสประจำปีให้กับพนักงาน มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล มีเงินช่วยเหลือให้กับพนักงานที่ประสบปัญหาต่างๆ การจัดกิจกรรมครอบครัวสุขสันต์ (Family Day) พาพนักงานไปเที่ยวทุกปี การจัดการแข่งขันกีฬาทั้งภายในและภายนอกเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและสามัคคีกัน รวมทั้งได้มีการจัดฝึกอบรมและส่งไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและพร้อมที่จะสนับสนุนให้พนักงานทุกคนให้เติบโตในสายอาชีพ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 ผลงานวิจัยในประเทศ

ถนอมศรี แดงศรี (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพัน คือ อายุ อายุงาน และรายได้ คุณภาพชีวิตในการทำงานความสัมพันธ์

เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้

บุญช่วย คล้าเอม (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีพี. เอ็น ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ผลงานวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความต้องการ ดำรงเป็นสมาชิกในองค์กรของตน ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตน

รจนา อิทธิเทพนา (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 ราย พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์กรด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์กรด้านโครงสร้างของงาน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และบรรยากาศขององค์กรด้านโครงสร้างของงาน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์กรด้านความเป็นอิสระ และด้านรางวัลตอบแทน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐพงษ์ ถาวรานนท์ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซี. อาร์. พี. จิลเวลรี่ (เชียงใหม่) พบว่า ระดับของความผูกพันโดยเฉลี่ยของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not - Engaged) โดยมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับเฉยๆ ทุกด้าน สำหรับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน ไม่มีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน แต่ปัจจัยในด้านรายได้ และระดับการศึกษา มีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

วรรณิ รัตนพันธ์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความเห็นด้วยในระดับมากความสัมพันธ์ต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร

สิรินาถย์ กฤษณาธาร (2552) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41 - 50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้สูงกว่า 40,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ในภาพรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อารีรัตน์ รัตนสุภาชัย (2552) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษา โรงพยาบาลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลสันกำแพง 2) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสันกำแพง และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสันกำแพง การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสันกำแพงอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ทุกระดับจำนวน 119 ราย ผลการศึกษาสรุปดังนี้ 1) ระดับของบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลสันกำแพงในทุกด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบในงานของบุคคล ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้งและการจัดการ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านเอกลักษณ์องค์การและความจงรักภักดี ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากโครงสร้างการบริหารของโรงพยาบาลสันกำแพง ถึงแม้ว่าจะการแบ่งสายงานที่ชัดเจนและเหมาะสม มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามความรับผิดชอบก็ตาม แต่ลักษณะงานของโรงพยาบาลจะแยกส่วนออกจากกันอย่างชัดเจนงานในแต่ละตำแหน่งต้องอาศัยความชำนาญ ความรู้ และทักษะเฉพาะด้าน จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงานต่างๆ ต่างคนต่างทำงานในฝ่ายของตนเอง ประกอบกับงานในโรงพยาบาลต้องอาศัยความร่วมมือรับผิดชอบและเสียสละสูง จึงทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลส่วนใหญ่ไม่มีเวลาที่จะมาพบปะพูดคุยกันระหว่างกลุ่มงานมากนัก จะมีเฉพาะกลุ่มงานเดียวกันที่ได้พบปะพูดคุยกันเป็นประจำ ประกอบกับกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรค่อนข้างมีน้อย 2) ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสันกำแพงในภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากลักษณะงานโรงพยาบาลจะแบ่งกลุ่มงานออกจากกันอย่างชัดเจน งานในแต่ละกลุ่มจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ความชำนาญและทักษะเฉพาะด้าน ดังนั้นจึงส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จึงทำงานแยกออกจากกันอย่างชัดเจน ซึ่งมีผลให้สัมพันธ์ภาพของคนในหน่วยงานเป็นในลักษณะจะคุ้นเคย สนับสนุนเฉพาะคนในกลุ่มงานเดียวกัน แต่ในด้านของการปฏิบัติงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์ก็สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับค่อนข้างสูง จึงกล่าวได้ว่า หากโรงพยาบาลสันกำแพงมีระบบวางแผนงาน จัดการภายในอย่างเป็นระบบทุกระดับ

มีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ บุคลากรทุกระดับมีความเป็นกันเองต่อกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก หน่วยงานมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี มีความเป็นธรรม เอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงเจ้าหน้าที่ทุกระดับสามารถทำงาน สอดประสาน คืบเคย สนับสนุน ให้การช่วยเหลือ และดูแลซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี ย่อมจะส่งผลให้บุคลากร เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลสันกำแพงมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

อรอุมา ชำรวัย (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้าที่มีต่อองค์การศึกษาระดับปริญญาตรีในเขตพื้นที่อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ศูนย์กระจายสินค้าโฮมโปรดัสส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) และพนักงาน บริษัท เทสโก้โลตัส จำกัด จำนวน 480 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ 8 ด้าน เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ 3 ด้าน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ ค่า Independent t-test ทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ค่า Fisher's Least Significant Difference (LSD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพ สมรส และรายได้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน การรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ส่วนบรรยากาศองค์การด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง องค์การที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันทั้งด้านบรรยากาศองค์การ และด้านความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ

ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชนผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์การ ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่ง ทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุวรรณ์ณา สิทธิธรรม (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท คาวาซูมิ ลาบอราทอรี (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การที่มีรางวัลตอบแทนสูง พนักงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง แต่ก็มี

การขาดงานสูงด้วย ในทางกลับกันเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูง และมีการขาดงานสูง บรรยากาศองค์การด้านรางวัลตอบแทนก็จะสูงด้วย และเมื่อบรรยากาศองค์การมีความเสี่ยงสูง และมีการเปลี่ยนแปลงในองค์การสูง พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตสูง แต่ก็มี การลาออกจากงานสูงด้วย ในทางกลับกันเมื่อพนักงานมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตสูง และ มีการลาออกจากงานสูง บรรยากาศองค์การก็จะมี การเปลี่ยนแปลงในองค์การสูง และมีความเสี่ยงสูง ด้วยเช่นกัน แต่อย่างไรก็ตามฟังก์ชันคาโนนิกัลที่ 2 นี้ สามารถทำนายได้เพียงร้อยละ 6.5 ซึ่งถือว่า น้อยมากแม้ว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ก็อาจไม่นับว่าสำคัญในทางปฏิบัติ

วรรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อ องค์การโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมาก ที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และจากการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวม ในด้านการคงอยู่กับองค์การและด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับ ค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

วิลาสิณี ศรีไวพจน์ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรกับผล ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความ ต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความอดุสาหะมีความเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด อยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลภายในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติของพนักงานเทศบาล ภายในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความ ผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลปฏิบัติของพนักงานเทศบาลภายในเขต บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผูกพันองค์กร

ด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลภายในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ฮีบิเนียค และอัลตโต้ (Hrebiniak & Alutto, 1972) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร พบว่า ในด้านเพศมีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย Mowday ได้อธิบายว่าอาจเป็นเพราะว่าผู้หญิงต้องการแสดงให้เห็นถึงความยอมรับสถานภาพสมาชิกในองค์กร จึงสำคัญต่อผู้หญิงมากทำให้ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าจึงเปลี่ยนงานน้อย

เบนสัน (Benson, 1977 อ้างถึงใน รรินทิพย์ โพธิ์รัชชต์, 2546) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความทุ่มเทเสียสละ ความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า องค์กรที่มีบรรยากาศแตกต่างกัน ทำให้คนมีความพึงพอใจในการทำงานความทุ่มเทเสียสละต่อการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน

ดิคอนอิค และสตีลเวล (DeConinck & Stilwell, 1996) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่จะมีผลต่อความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์กรในสตรีที่เป็นผู้บริหารฝ่ายการโฆษณาได้ค้นพบตัวแปร ซึ่งใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของสตรี ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และการกระจายความยุติธรรม โดยตัวแปรเหล่านี้นำไปสู่การยกระดับความผูกพันต่อองค์กร หากระดับความรับรู้ถึงความขัดแย้งและการเลือกปฏิบัติสูงขึ้นจะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรลดลง ความพึงพอใจในงานและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นตัวแปรสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การเพิ่มความพึงพอใจในงานของพนักงานหญิงสามารถลดการเปลี่ยนงานได้ส่วนการรับรู้การเลือกปฏิบัติมีความสำคัญรองลงมาจากความพึงพอใจในงาน ฉะนั้น การรับรู้การเลือกปฏิบัติในระดับสูงขึ้นไปจึงเป็นสาเหตุให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

บอชฮอฟ และเมล (Boshoff & Mels, 1995) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ Causal Model เพื่อที่จะประเมินความสัมพันธ์ระหว่าง Supervision Role Stress ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพของการบริหารภายใน โดยวิจัยองค์กรแสดงให้เห็นว่า Supervisory Behavior ก่อให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เหนือกว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชายประกัน มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมากต่อคุณภาพการบริการภายในและยังมีผลกระทบเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยแต่มีผลกระทบเชิงลบต่อความขัดแย้งด้านบทบาท

คาร์เมล (Carmeli, 2005) ได้ทำการศึกษาความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรโดยมีปัจจัยด้านการรับรู้ทางสังคมและเศรษฐกิจของนักสังคมสงเคราะห์ในอิสราเอล ด้านระบบบริการสุขภาพ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยทั้งสองสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร โดยเมื่อเปรียบเทียบระหว่างสองปัจจัยพบว่า การรับรู้ทางสังคมมีผลต่อความรู้สึกผูกพันมากกว่าการรับรู้ทางเศรษฐกิจและ

ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นสิ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ทางสังคมและความผูกพันต่อองค์กร และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรยังเพิ่มพฤติกรรมการเห็นแก่ประโยชน์ต่อผู้อื่น

แจ็กสัน-มาริก (Jackson-Malik, 2005) ศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์กรและความพึงพอใจในงานความท้อแท้ในการทำงาน ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาล จำนวน 2,400 ราย จาก 22 โรงพยาบาล ตัวแปรที่ศึกษา คือ บรรยากาศขององค์กร และผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ความท้อแท้ในการทำงาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน พบว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์กรของพยาบาลมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจในงาน ความท้อแท้ในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูง กล่าวคือ การรับรู้ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรในทางบวกสามารถลดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้อีก ทั้งยังลดความท้อแท้ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานและลดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้

โคเฮน และเคเรน (Cohen & Keren, 2009) ได้ศึกษาเรื่อง “Does Climate Matter: An Examination of the Relationship Between Organizational Climate and OCB Among Israeli Teachers” กลุ่มตัวอย่างเป็นครูชาวอิสราเอลจำนวน 287 ราย พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบรรยากาศขององค์กรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

วินสัน (Winson, 2009) ทำการสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ผลการสำรวจ (จากแบบสอบถาม จำนวน 308 ราย) แสดงให้เห็นว่าผลคะแนนความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานชายและหญิงของผู้ที่ทำงานอยู่ในชนบทหรือในเมืองหรือระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กร (อายุงาน) นั้น ไม่มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าคะแนนความผูกพันที่มีต่อองค์กรของผู้ที่มีลูกน้อยอย่างน้อย 1 ราย สูงกว่าผู้ที่ไม่มีลูกน้อยเลย

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเกิดจากหลายองค์ประกอบด้วยกัน ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ทั้งในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท พีรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยต่างๆ และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท พีรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำนวน 356 ราย (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท พีรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ณ วันที่ 15 ธันวาคม 2556)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท พีรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970) มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = จำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนหน่วยทั้งหมดหรือขนาดของประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างบริษัท พีรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จากประชากร 356 ราย ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 แทนค่าในสูตร ดังนี้

$$n = \frac{356}{1+356(0.05)^2}$$

$$= 188.35$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงเท่ากับ 189 ราย

วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามฝ่าย และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากจากบัญชีรายชื่อพนักงานแต่ละฝ่ายของบริษัท พีริโซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	จำนวนประชากร (ราย)	ร้อยละ (%)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (ราย)
1. ฝ่าย 101 แผนกอุปกรณ์ล่อฟ้า/แผนก คุณภาพไฟฟ้า	42	11.80	22
2. ฝ่าย 102 แผนกอุปกรณ์หม้อแปลงชนิด แห้ง/แผนกอุปกรณ์หม้อแปลงชนิดน้ำมัน	93	26.61	49
3. ฝ่าย 103 แผนกหม้อแปลงไฟฟ้าระบบ จำหน่าย	74	20.79	39
4. ฝ่าย 200 แผนกจัดซื้อ	20	5.62	11
5. ฝ่าย 300 แผนกสโตร์/บรรจุและขนส่ง	23	6.46	12
6. ฝ่าย 500 แผนกการเงิน	8	2.25	4
7. ฝ่าย 600 แผนกบัญชี	8	2.25	4
8. ฝ่าย 701 แผนกทรัพยากรบุคคล	9	2.53	5
9. ฝ่าย 702 แผนกความปลอดภัย	16	4.49	9
10. ฝ่าย 800 แผนกระบบสารสนเทศ	8	2.25	5
11. ฝ่าย 900 แผนกประกันคุณภาพ	24	6.74	13
12. ฝ่าย 902 แผนกซ่อมบำรุง	31	8.70	16
รวม	356	100.00	189

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้มีทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

3.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพสมรส
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) อายุการทำงาน
- 6) รายได้
- 7) ระดับตำแหน่ง

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย

- 1) ด้านโครงสร้างองค์การ
- 2) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ
- 3) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน
- 4) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ
- 5) ด้านความขัดแย้ง
- 6) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง
- 7) ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีของกลุ่ม
- 8) ด้านความเสี่ยง

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

- 1) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง
- 2) ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก
- 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ ระดับตำแหน่งของพนักงาน เพื่อใช้เป็น

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายปิด มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การ ซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่องของด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านความเป็นเอกลักษณ์และความจงรักภักดีของกลุ่ม ด้านความเสี่ยง สำหรับการแปลความหมายของเกณฑ์ที่กำหนด จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยใช้สูตรเบสท์ (Best, 1981)

$$\begin{aligned} \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่า} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของระดับบรรยากาศองค์การของบริษัท พีริโซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ตามลำดับคะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับบรรยากาศองค์การมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับบรรยากาศองค์การมาก
3	หมายถึง	ระดับบรรยากาศองค์การปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับบรรยากาศองค์การน้อย
1	หมายถึง	ระดับบรรยากาศองค์การน้อยที่สุด

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย		ระดับบรรยากาศองค์การ
4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับบรรยากาศองค์การมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับบรรยากาศองค์การมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับบรรยากาศองค์การปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับบรรยากาศองค์การน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับบรรยากาศองค์การน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน ซึ่งครอบคลุมตัวแปรในด้านความผูกพันความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่องและความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม สำหรับการแปลความหมายของเกณฑ์ที่กำหนดจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยใช้สูตรเบสท์ (Best, 1981)

$$\begin{aligned} \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่า} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของระดับความผูกพันต่อองค์การของบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ตามลำดับคะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับความผูกพันต่อองค์การมาก
3	หมายถึง	ระดับความผูกพันต่อองค์การปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับความผูกพันต่อองค์การน้อย
1	หมายถึง	ระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนน ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความผูกพันต่อองค์การมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความผูกพันต่อองค์การปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความผูกพันต่อองค์การน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากหลักเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้วิธีการแบ่งช่วงแปลผลตามหลักของการแบ่งชั้นอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยใช้สูตรคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553) มีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าเฉลี่ย	0.80 – 1.00	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์สูงมาก
ค่าเฉลี่ย	0.60 – 0.79	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ย	0.40 – 0.59	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	0.20 – 0.39	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
ค่าเฉลี่ย	0.00 – 0.19	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก

3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) นำร่างแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง

3) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงในเนื้อหา (Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ส่วนข้อที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ค่า IOC = 0.96

4) นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดค่าสัมประสิทธิ์ของค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 ขึ้นไป

5) แบบสอบถามบรรยากาศองค์การมีความเชื่อมั่นทุกด้านเท่ากับ 0.94 เมื่อวิเคราะห์แยกเป็นรายด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่นแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านโครงสร้างองค์การ	=	0.73
ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	=	0.71
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	=	0.80
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	=	0.76
ด้านความขัดแย้ง	=	0.91
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	=	0.82
ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีของกลุ่ม	=	0.78
ด้านความเสี่ยง	=	0.72

6) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การมีความเชื่อมั่นทุกด้านเท่ากับ 0.92 เมื่อวิเคราะห์แยกเป็นรายด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่นแต่ละด้าน ดังนี้

ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	=	0.81
ความผูกพันด้านความรู้สึก	=	0.78
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	=	0.87

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อมูลแบ่งชั้นภูมิ โดยข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถามมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท ฟรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการคัดเลือก และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

4) ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอค่าสถิติต่างๆ ตามขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับกลับคืนมาและใส่หมายเลขในแบบสอบถาม

3.6.2 จัดทำรหัสแบบสอบถามตามที่กำหนดในตารางแจกแจงความถี่

3.6.3 ทำการกรอกข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.6.4 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากการกรอกข้อมูล

3.6.5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัย เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) การแจกแจงความถี่ โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ระดับบรรยากาศขององค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กร

2) ทดสอบสมมติฐาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correction Coefficient) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์และระดับทิศทางระหว่างตัวแปรต้นแปรตาม คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

3) สถิติที่ใช้เพื่อการวิเคราะห์ ค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท พีริโซ อีเลคทริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
- 4.4 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายจากการนำเสนอผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้เพื่อนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

N	หมายถึง	จำนวนกลุ่มประชากร
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
D.f.	หมายถึง	ค่าระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	หมายถึง	ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน
t	หมายถึง	ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน t-test
F	หมายถึง	ค่าสถิติ f ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน F-test
Sig.	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติ ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ที่ระดับ 0.05
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
r_{xy}	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	94	49.70
หญิง	95	50.30
รวม	189	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 95 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.30 และเพศชาย จำนวน 94 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.70

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	86	45.50
30 - 40 ปี	71	37.60
41 - 50 ปี	25	13.20
มากกว่า 50 ปี	7	3.70
รวม	189	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ส่วนใหญ่อายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 86 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.50 รองลงมา คือ อายุ 30 - 40 ปี จำนวน 71 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.60 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.20 และลำดับสุดท้ายคือ อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.70

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท พีรีไซซ อิเล็กตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	90	47.60
สมรส/อยู่ด้วยกัน	82	43.40
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	17	9.00
รวม	189	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซซ อิเล็กตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ส่วนใหญ่
สถานภาพโสด จำนวน 90 คิดเป็นร้อยละ 47.60 รองลงมา คือ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 82 ราย
คิดเป็นร้อยละ 43.40 และลำดับสุดท้ายหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 9 .00

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท พีรีไซซ อิเล็กตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	14	7.40
มัธยมศึกษาตอนปลาย/อนุปริญญา	110	58.20
ปริญญาตรีขึ้นไป	65	34.40
รวม	189	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซซ อิเล็กตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ส่วนใหญ่
มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/อนุปริญญา จำนวน 110 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.20
รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 65 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.40 ลำดับสุดท้าย คือ ระดับ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.40

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี	95	50.30
10 - 15 ปี	65	34.40
16 - 20 ปี	14	7.40
มากกว่า 20 ปี	15	7.90
รวม	189	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ส่วนใหญ่ อายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 95 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.30 รองลงมา คือ อายุการทำงาน 10 - 15 ปี จำนวน 65 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.40 อายุการทำงาน 16 - 20 ปี จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.40 ลำดับสุดท้าย คือ อายุการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.90

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	2.10
10,000 - 20,000 บาท	122	64.60
20,001 - 30,000 บาท	55	29.10
สูงกว่า 30,000 บาท	8	4.20
รวม	189	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ส่วนใหญ่ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.10 รองลงมา คือ รายได้ 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 122 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.60 รายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 55 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.10 ลำดับสุดท้าย คือ รายได้สูงกว่า 30,000 บาท จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.20

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการฝ่าย/ผู้จัดการแผนก	14	7.40
วิศวกร	31	16.40
ช่างเทคนิค/เสมียน/หัวหน้าพนักงานระดับปฏิบัติการ	34	18.00
พนักงานระดับปฏิบัติการ	110	58.20
รวม	189	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ส่วนใหญ่พนักงานตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 110 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.20 รองลงมา คือ ตำแหน่งช่างเทคนิค/เสมียน/หัวหน้าพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 18 ตำแหน่งวิศวกร จำนวน 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.40 ลำดับสุดท้าย คือ ตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย/ผู้จัดการแผนก จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.40

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลจากแบบสอบถามในตอนที่ 2 เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ จำนวนทั้งสิ้น 31 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 8 ด้าน ผลการศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด 8 ด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้าน รายข้อ และภาพรวม ได้ผลดังตารางที่ 4.8 – 4.16

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านโครงสร้าง

บรรยากาศองค์การ	n = 189		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ บรรยากาศองค์การ
โครงสร้าง			
1. บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารและสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน	3.92	0.67	มาก
2. บริษัทมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานไว้อย่างเป็นระบบ	3.71	0.73	มาก
3. บริษัทมีนโยบายและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.72	0.73	มาก
4. บริษัทกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสมเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.70	0.70	มาก
รวม	3.76	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีระดับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อคำถามมีระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารและสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.67) บริษัทมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานไว้อย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.73) บริษัทมีนโยบายและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.73) และบริษัทกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสมเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริกแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ

บรรยากาศองค์การ	n = 189		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ บรรยากาศองค์การ
ความท้าทายและความรับผิดชอบ			
1. บริษัทมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม	3.69	0.71	มาก
2. ปัญหาในบริษัทส่วนหนึ่งมาจากพนักงานขาดความรับผิดชอบในงาน	3.59	0.93	มาก
3. บริษัทมีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างชัดเจน	3.65	0.81	มาก
4. พนักงานในบริษัททุกระดับมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย	3.52	0.91	มาก
รวม	3.61	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีระดับบรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อคำถามมีระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ บริษัทมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.71) บริษัทมีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 0.81) ปัญหาในบริษัทส่วนหนึ่งมาจากพนักงานขาดความรับผิดชอบในงาน ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.93) และพนักงานในบริษัททุกระดับมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 0.91)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการขององค์การของพนักงานบริษัท
พีริไซซ์ อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน

บรรยาการองค์การ	n = 189		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ บรรยาการองค์การ
ความอบอุ่นและการสนับสนุน			
1. บริษัทให้ความช่วยเหลือและเอาใจใส่ดูแลพนักงานเป็นอย่างดี	3.80	0.69	มาก
2. บริษัทสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.57	0.80	มาก
3. บริษัทจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับพนักงานอยู่เสมอ	3.60	0.80	มาก
4. บริษัทสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.82	0.80	มาก
รวม	3.70	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานบริษัท พีริไซซ์ อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีระดับบรรยาการองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อคำถามมีระดับบรรยาการองค์การอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ บริษัทสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.80) บริษัทให้ความช่วยเหลือและเอาใจใส่ดูแลพนักงานเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.69) บริษัทจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับพนักงานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.80) และบริษัทสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านรางวัลและการลงโทษ

บรรยากาศองค์การ	n = 189		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ บรรยากาศองค์การ
รางวัลและการลงโทษ			
1. บริษัทสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	3.63	0.84	มาก
2. บริษัทมีการมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับ พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเป็นประจำ	3.35	1.01	ปานกลาง
3. บริษัทมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลัก ความสามารถของพนักงานเป็นเกณฑ์	3.46	0.78	มาก
4. บริษัทมีการตำหนิและลงโทษเมื่อพนักงานปฏิบัติงาน ผิดพลาด	3.56	0.82	มาก
รวม	3.50	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีระดับบรรยากาศองค์การด้านรางวัลและการลงโทษโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อคำถามมีระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ ดังนี้ บริษัทสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.84) บริษัทมีการตำหนิและลงโทษเมื่อพนักงานปฏิบัติงานผิดพลาด ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.82) บริษัทมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสามารถของพนักงานเป็นเกณฑ์ ($\bar{x} = 3.46$, S.D. = 0.78) และบริษัทมีการมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเป็นประจำ ($\bar{x} = 3.35$, S.D. = 1.01)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความขัดแย้ง

บรรยากาศองค์การ	n = 189		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ บรรยากาศองค์การ
ความขัดแย้ง			
1. บริษัทยุติปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยความยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย	3.44	0.85	มาก
2. บริษัทให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างเปิดเผย	3.35	0.87	ปานกลาง
3. บริษัทแก้ปัญหาความขัดแย้งให้กับพนักงานอย่างมีเหตุผล	3.40	0.88	ปานกลาง
4. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานโต้แย้งกันได้ในกรณีที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน	3.40	0.94	ปานกลาง
รวม	3.40	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีระดับบรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.40$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อคำถามมีระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ บริษัทยุติปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยความยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.85) บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานโต้แย้งกันได้ในกรณีที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ($\bar{x} = 3.40$, S.D. = 0.94) บริษัทแก้ปัญหาความขัดแย้งให้กับพนักงานอย่างมีเหตุผล ($\bar{x} = 3.40$, S.D. = 0.88) และบริษัทให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างเปิดเผย ($\bar{x} = 3.35$, S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง

บรรยากาศองค์การ	n = 189		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ บรรยากาศองค์การ
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง			
1. บริษัทเชื่อว่าถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงานจะมีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดีด้วย	3.82	0.78	มาก
2. ด้านความมีภูมิคุ้มกันที่ดีบริษัทกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานไว้อย่างชัดเจน	3.68	0.78	มาก
3. บริษัทมีการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ	3.64	0.78	มาก
4. บริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้	3.74	0.79	มาก
รวม	3.72	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีระดับบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวังโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อคำถามมีระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับได้ดังนี้ บริษัทเชื่อว่าถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงานจะมีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดีด้วย ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.78) บริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.79) ด้านความมีภูมิคุ้มกันที่ดีบริษัทกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของ พนักงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.78) และบริษัทมีการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีของกลุ่ม

บรรยากาศองค์การ	n = 189		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ บรรยากาศองค์การ
เอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีของกลุ่ม			
1. บริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.74	0.74	มาก
2. บริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมงานให้ความร่วมมือและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทอยู่เสมอ	3.65	0.82	มาก
3. หน่วยงานต่างๆ ในบริษัทมีการติดต่อประสานงานกันเป็นอย่างดี	3.52	0.80	มาก
รวม	3.63	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีระดับบรรยากาศองค์การด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีของกลุ่มโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อคำถามมีระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ บริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.74) บริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมงานให้ความร่วมมือและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.82) และหน่วยงานต่างๆ ในบริษัทมีการติดต่อประสานงานกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท พีรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความเสี่ยง

บรรยากาศองค์การ	n = 189		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ บรรยากาศองค์การ
ความเสี่ยง			
1. บริษัทมีมาตรการตรวจสอบและป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.55	0.76	มาก
2. บริษัทให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างดี	3.80	0.79	มาก
3. บริษัทมีการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยเป็นอย่างดี	3.84	0.73	มาก
4. การดำเนินงานในบริษัทมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่ต้องมีความมั่นใจตลอดเวลา จนทำให้มีความล่าช้าในการทำงาน	3.68	0.80	มาก
รวม	3.72	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงาน บริษัท พีรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีระดับบรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยงโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อคำถามมีระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ บริษัทมีการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.73) บริษัทให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.79) การดำเนินงานในบริษัทมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่ต้องมีความมั่นใจตลอดเวลา จนทำให้มีความล่าช้าในการทำงาน ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.80) และบริษัทมีมาตรการตรวจสอบและป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อิเล็กตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยรวม

บรรยากาศองค์การ	n = 189		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ บรรยากาศองค์การ
1. ด้านโครงสร้าง	3.76	0.58	มาก
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.61	0.60	มาก
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.70	0.61	มาก
4. ด้านรางวัลและการลงโทษ	3.50	0.66	มาก
5. ด้านความขัดแย้ง	3.40	0.77	มาก
6. ด้านมาตรฐานของผลปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.74	0.62	มาก
7. ด้านเอกลักษณ์และความจงรักภักดีของกลุ่ม	3.63	0.66	มาก
8. ด้านความเสี่ยง	3.72	0.58	มาก
รวม	3.95	0.36	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อิเล็กตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีระดับบรรยากาศองค์การด้านโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านโครงสร้าง ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.58) ด้านมาตรฐานของผลปฏิบัติงานและความคาดหวัง ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.62) ด้านความเสี่ยง ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.58) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.61) ด้านเอกลักษณ์และความจงรักภักดีของกลุ่ม ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.66) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = 0.60) ด้านรางวัลและการลงโทษ ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.66) และด้านความขัดแย้ง ($\bar{x} = 3.40$, S.D. = 0.77)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีรีไซซ อิเล็กตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลจากแบบสอบถามในตอนที 3 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งสิ้น 12 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ของพนักงานบริษัท พีรีไซซ อิเล็กตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้าน รายข้อ และภาพรวม ได้ผลดังตารางที่ 4.17 – 4.20

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีรีไซซ อิเล็กตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความต่อเนื่อง

ความผูกพันต่อองค์กร	n = 189		
	\bar{x}	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความต่อเนื่อง			
1. ท่านจะมีความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากบริษัทนี้	3.51	0.76	มาก
2. ท่านมีความคิดว่าบริษัทนี้ให้สิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าบริษัทอื่น	3.55	0.79	มาก
3. ความแตกต่างด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้	3.57	0.95	มาก
4. ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	3.76	0.77	มาก
รวม	3.60	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซซ อิเล็กตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อคำถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.77) ความแตกต่างด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้ ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.95) ท่านมีความคิดว่าบริษัทนี้ให้สิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าบริษัทอื่น ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.79) และท่านจะมีความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากบริษัทนี้ ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
พีรีไซซ์ อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึก

ความผูกพันต่อองค์กร	n = 189		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความรู้สึก			
1. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	3.67	0.74	มาก
2. ท่านมีความรู้สึกที่ปัญหาของบริษัทก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน	3.65	0.83	มาก
3. ท่านมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัวของท่าน	3.70	0.76	มาก
4. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับบริษัทนี้	3.71	0.81	มาก
รวม	3.68	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อคำถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับบริษัทนี้ ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.81) ท่านมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัวของท่าน ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.76) ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.74) และท่านมีความรู้สึกที่ปัญหาของบริษัทก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ความผูกพันต่อองค์กร	n = 189		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความผูกพันต่อองค์กร
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม			
1. ท่านรู้สึกไม่ถูกต้องที่จะลาออก หากได้รับข้อเสนองานใหม่ที่ดีกว่าเดิม	3.45	0.88	มาก
2. ถึงแม้ว่าจะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านรู้สึกว่าไม่ถูกต้องที่จะออกจากบริษัท	3.43	0.89	มาก
3. ท่านรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณบริษัทนี้มาก	3.37	0.92	ปานกลาง
4. ท่านมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณบริษัทนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้บริษัทก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ	3.64	0.90	มาก
รวม	3.47	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อคำถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ท่านมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณบริษัทนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้บริษัทก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.90) ท่านรู้สึกไม่ถูกต้องที่จะลาออก หากได้รับข้อเสนองานใหม่ที่ดีกว่าเดิม ($\bar{x} = 3.45$, S.D. = 0.88) ถึงแม้ว่าจะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านรู้สึกว่าไม่ถูกต้องที่จะออกจากบริษัท ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 0.89) และข้อคำถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณบริษัทนี้มาก ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = 0.92) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำกัด โดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	n = 189		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความผูกพันต่อองค์กร
1. ด้านความต่อเนื่อง	3.60	0.64	มาก
2. ด้านความความรู้สึก	3.68	0.64	มาก
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.47	0.76	มาก
รวม	3.58	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.64) ด้านความรู้สึก ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.64) และด้านบรรทัดฐาน ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = 0.76)

4.4 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

1) พนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้ 1) พนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสองกลุ่มประชากรด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสองกลุ่มประชากรขึ้นด้วยค่าเอฟ (F-test) 2) องค์ประกอบบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการหาความสัมพันธ์ด้วยการทดสอบความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.21 - 4.50

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ				t	Sig
	ชาย = 94		หญิง = 95			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความรู้ต่อเนื่อง	3.63	0.64	3.57	0.65	0.66	0.51
2. ด้านความรู้สึก	3.65	0.66	3.71	0.63	-0.60	0.55
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.50	0.63	3.45	0.74	0.48	0.64
ภาพรวม	3.59	0.61	3.57	0.60	0.22	0.83

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 4.22 การทดสอบความแปรปรวน (Test of Homogeneity of Variances) จำแนกตามอายุ

Test of Homogeneity of Variances				
ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง	1.21	3	185	0.30
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก	0.65	3	185	0.58
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	1.00	3	185	0.39
รวม	0.65	3	185	0.58

จากตาราง 4.22 การทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (Test of Homogeneity of Variances) พบว่า ค่าความแปรปรวนของความผูกพันทุกด้าน มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. มากกว่า 0.05 ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงใช้สถิติทดสอบ F-test ในตาราง ANOVA

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อิเล็กทรอนิกส์
แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig
1. ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2.39	3	0.80	1.95	0.12
	ภายในกลุ่ม	75.54	185	0.41		
	รวม	77.93	188			
2. ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	2.22	3	0.74	1.83	0.14
	ภายในกลุ่ม	74.92	185	0.41		
	รวม	77.13	188			
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	10.45	3	3.48	6.56	0.00*
	ภายในกลุ่ม	98.17	185	0.53		
	รวม	108.62	188			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.97	3	1.32	3.80	0.11
	ภายในกลุ่ม	64.52	185	0.35		
	รวม	68.49	188			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านบรรทัดฐานทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของฟิชเชอร์ (Least Square Difference: LSD)

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
พีรีโซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		3.42	3.33	3.81	4.39
น้อยกว่า 30 ปี	3.42	-	0.09	-0.39*	-0.97*
30 – 40 ปี	3.33		-	-0.48*	-1.06*
41 – 50 ปี	3.81			-	-0.58
มากกว่า 50 ปี	4.39				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีโซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 30 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 การทดสอบความแปรปรวน (Test of Homogeneity of Variances) จำแนกตาม
สถานภาพการสมรส

Test of Homogeneity of Variances				
ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง	1.11	2	186	0.33
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก	1.18	2	186	0.30
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	1.49	2	186	0.22
รวม	0.77	2	186	0.46

จากตาราง 4.25 การทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (Test of Homogeneity of Variances) พบว่า ค่าความแปรปรวนของความผูกพันทุกด้าน มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. มากกว่า 0.05 ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงใช้สถิติทดสอบ F-test ในตาราง ANOVA

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อีเลคตริก
แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig
1. ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	0.42	2	0.02	0.05	0.95
	ภายในกลุ่ม	77.88	186	0.42		
	รวม	77.93	188			
2. ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	1.39	2	0.69	1.70	0.19
	ภายในกลุ่ม	75.78	186	0.47		
	รวม	77.13	188			
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.37	2	0.69	1.19	0.31
	ภายในกลุ่ม	107.25	186	0.58		
	รวม	108.62	188			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.51	2	0.26	0.70	0.50
	ภายในกลุ่ม	67.98	186	0.37		
	รวม	68.49	188			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแปรปรวน (Test of Homogeneity of Variances) จำแนกตามระดับการศึกษา

Test of Homogeneity of Variances				
ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง	1.21	3	185	0.30
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก	0.65	3	185	0.58
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	1.00	3	185	0.39
รวม	0.65	3	185	0.58

จากตาราง 4.27 การทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (Test of Homogeneity of Variances) พบว่า ความแปรปรวนของความผูกพันทุกด้าน มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. มากกว่า 0.05 ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงใช้สถิติทดสอบ F-test ในตาราง ANOVA

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีรีเซซ อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig
1. ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2.52	2	1.26	3.11	0.05*
	ภายในกลุ่ม	75.41	186	0.41		
	รวม	77.93	188			
2. ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	8.67	2	4.34	11.78	0.00*
	ภายในกลุ่ม	68.46	186	0.37		
	รวม	77.13	188			
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.02	2	2.01	3.58	0.03*
	ภายในกลุ่ม	104.59	186	0.56		
	รวม	108.62	188			

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.63	2	2.32	6.75	0.00*
	ภายในกลุ่ม	63.86	186	0.34		
	รวม	68.49	188			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของฟิชเชอร์ (Least Square Difference: LSD)

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่ามัธมศึกษาตอนปลาย	มัธมศึกษาตอนปลาย/อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป
		3.63	3.50	3.75
ต่ำกว่ามัธมศึกษาตอนปลาย	3.63	-	0.12	-0.13
มัธมศึกษาตอนปลาย/อนุปริญญา	3.50		-	-0.25*
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.75			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธมศึกษาตอนปลาย/อนุปริญญา

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
ฟรีโซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่ามัธยม	มัธยมศึกษาตอนปลาย/	ปริญญาตรี
		ศึกษาตอนปลาย	อนุปริญญา	ขึ้นไป
		3.63	3.51	3.97
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	3.63	-	0.11	-0.35
มัธยมศึกษาตอนปลาย/อนุปริญญา	3.51		-	-0.46*
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.97			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า พนักงานบริษัท ฟรีโซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/อนุปริญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
ฟรีโซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่ามัธยม	มัธยมศึกษาตอนปลาย/	ปริญญาตรี
		ศึกษาตอนปลาย	อนุปริญญา	ขึ้นไป
		3.61	3.35	3.65
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	3.63	-	0.28	-0.03
มัธยมศึกษาตอนปลาย/อนุปริญญา	3.35		-	-0.30*
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.65			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า พนักงาน บริษัทฟรีโซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่

ได้แก่ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความบรรทัดฐานทางสังคมมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/อนุปริญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่ามัธยม	มัธยมศึกษาตอนปลาย/	ปริญญาตรี
		ศึกษาตอนปลาย	อนุปริญญา	ขึ้นไป
		3.63	3.46	3.79
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	3.63	-	0.17	-0.17
มัธยมศึกษาตอนปลาย/อนุปริญญา	3.46		-	-0.34*
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.79			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความบรรทัดฐานทางสังคมมากกว่าพนักงานที่ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/อนุปริญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 การทดสอบความแปรปรวน (Test of Homogeneity of Variances) จำแนกตามอายุการทำงาน

Test of Homogeneity of Variances				
ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง	0.51	3	185	0.67
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก	0.40	3	185	0.75
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.95	3	185	0.41
รวม	0.20	3	185	0.89

จากตาราง 4.33 การทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (Test of Homogeneity of Variances) พบว่า ความแปรปรวนของความผูกพันทุกด้าน มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. มากกว่า 0.05 ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงใช้สถิติทดสอบ F-test ในตาราง ANOVA

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
1. ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2.74	3	0.91	2.25	0.09
	ภายในกลุ่ม	75.19	185	0.41		
	รวม	77.93	188			
2. ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	1.89	3	0.63	1.55	0.20
	ภายในกลุ่ม	75.248	185	0.41		
	รวม	77.13	188			
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	8.85	3	2.95	5.47	0.00*
	ภายในกลุ่ม	99.76	185	0.54		
	รวม	108.62	188			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.53	3	1.18	3.35	0.02*
	ภายในกลุ่ม	4.95	185	0.35		
	รวม	68.49	188			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า พนักงานบริษัท พรีเมซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันด้านบรรทัดฐานทางสังคม จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของฟิชเชอร์ (Least Square Difference: LSD)

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
พีริโซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10 – 15 ปี	16 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.49	3.65	3.82	3.82
น้อยกว่า 10 ปี	3.49	-	-0.16	-0.33	-0.33
10 – 15 ปี	3.65		-	-0.17	-0.16
16 – 20 ปี	3.82			-	0.00
มากกว่า 20 ปี	3.82				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า พนักงานบริษัท พีริโซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ ไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
พีริโซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกรัก จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10 – 15 ปี	16 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.64	3.65	4.02	3.75
น้อยกว่า 10 ปี	3.64	-	-0.01	-0.38*	-0.11
10 – 15 ปี	3.65		-	-0.37	-0.10
16 – 20 ปี	4.02			-	0.27
มากกว่า 20 ปี	3.75				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า พนักงานบริษัท พีริโซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีอายุการทำงาน 16 – 20 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10 – 15 ปี	16 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.35	3.43	3.93	4.02
น้อยกว่า 10 ปี	3.35	-	-0.07	-0.58*	-0.66*
10 – 15 ปี	3.43		-	-0.50*	-0.59*
16 – 20 ปี	3.93			-	-0.09
มากกว่า 20 ปี	4.02				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 – 15 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 16 – 20 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 16 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
พีรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยรวม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10 – 15 ปี	16 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.49	3.58	3.92	3.86
น้อยกว่า 10 ปี	3.49	-	-0.08	-0.43*	-0.37*
10 – 15 ปี	3.58		-	-0.35*	-0.28
16 – 20 ปี	3.92			-	0.06
มากกว่า 20 ปี	3.86				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 16 - 20 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 - 15 ปี ในขณะที่พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 - 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.39 การทดสอบความแปรปรวน (Test of Homogeneity of Variances) จำแนกตามรายได้

Test of Homogeneity of Variances				
ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง	0.86	3	185	0.46
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก	1.63	3	185	0.18
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.11	3	185	0.95
รวม	0.60	3	185	0.61

จากตาราง 4.39 การทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (Test of Homogeneity of Variances) พบว่า ความแปรปรวนของความผูกพันทุกด้าน มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. มากกว่า 0.05 ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงใช้สถิติทดสอบ F-test ในตาราง ANOVA

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามรายได้

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
1. ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	6.60	3	2.20	5.70	0.00*
	ภายในกลุ่ม	71.33	185	0.39		
	รวม	77.93	188			
2. ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	9.93	3	3.31	9.11	0.00*
	ภายในกลุ่ม	67.20	185	0.36		
	รวม	77.13	188			
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	13.76	3	4.60	8.96	0.00*
	ภายในกลุ่ม	94.84	185	0.51		
	รวม	108.62	188			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.70	3	3.23	10.17	0.00*
	ภายในกลุ่ม	58.79	185	0.31		
	รวม	68.49	188			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันทุกด้าน จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,000 –	20,001 –	สูงกว่า
		10,000 บาท	20,000 บาท	30,000 บาท	30,000 บาท
		3.88	3.46	3.86	3.75
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.88	-	0.42	0.02	0.13.
10,000 – 20,000 บาท	3.46		-	-0.40*	-0.29
20,001 – 30,000 บาท	3.86			-	0.11
สูงกว่า 30,000 บาท	3.75				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า พนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกรัก จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,000 –	20,001 –	สูงกว่า
		10,000 บาท	20,000 บาท	30,000 บาท	30,000 บาท
		3.94	3.51	3.99	4.03
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.94	-	0.43	-0.05	-0.09
10,000 – 20,000 บาท	3.51		-	-0.48*	-0.52*
20,001 – 30,000 บาท	3.99			-	-0.04
สูงกว่า 30,000 บาท	4.03				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า พนักงานบริษัท ฟรีโซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 30,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีโซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,000 –	20,001 –	สูงกว่า
		10,000 บาท	20,000 บาท	30,000 บาท	30,000 บาท
		4.19	3.28	3.79	3.94
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.19	-	0.91*	0.40	0.25
10,000 – 20,000 บาท	3.28		-	-0.51*	-0.66*
20,001 – 30,000 บาท	3.79			-	-0.15
สูงกว่า 30,000 บาท	3.94				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า พนักงานบริษัท ฟรีโซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 30,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยรวม จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,000 –	20,001 –	สูงกว่า
		10,000 บาท	20,000 บาท	30,000 บาท	30,000 บาท
		4.00	3.42	3.88	3.91
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.00	-	0.58*	0.12	0.09
10,000 – 20,000 บาท	3.42		-	-0.46*	-0.49*
20,001 – 30,000 บาท	3.88			-	-0.03
สูงกว่า 30,000 บาท	3.91				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า พนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 30,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.45 การทดสอบความแปรปรวน (Test of Homogeneity of Variances) จำแนกตามระดับตำแหน่ง

Test of Homogeneity of Variances				
ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง	0.86	3	185	0.46
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก	0.28	3	185	0.83
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.45	3	185	0.71
รวม	0.46	3	185	0.71

จากตาราง 4.45 การทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (Test of Homogeneity of Variances) พบว่า ค่าความแปรปรวนของความผูกพันทุกด้าน มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. มากกว่า 0.05 ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงใช้สถิติทดสอบ F-test ในตาราง ANOVA

ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
1. ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	5.74	3	1.91	4.90	0.00*
	ภายในกลุ่ม	72.19	185	0.39		
	รวม	77.93	188			
2. ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	11.13	3	3.71	10.40	0.00*
	ภายในกลุ่ม	66.00	185	0.36		
	รวม	77.13	188			
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	6.05	3	2.02	3.63	0.01*
	ภายในกลุ่ม	102.57	185	0.55		
	รวม	108.62	188			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.24	3	2.41	7.29	0.00*
	ภายในกลุ่ม	61.24	185	0.33		
	รวม	68.49	188			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	\bar{X}	ผู้จัดการฝ่าย/ ผู้จัดการแผนก	วิศวกร	ช่างเทคนิค/เสมียน/ หัวหน้าพนักงาน ระดับปฏิบัติการ	พนักงาน ระดับปฏิบัติการ
		3.73	3.82	3.81	3.45
ผู้จัดการฝ่าย/ผู้จัดการ แผนก	3.73	-	-0.09	-0.08	0.28
วิศวกร	3.82		-	0.01	0.37*
ช่างเทคนิค/เสมียน/หัวหน้า พนักงานระดับปฏิบัติการ	3.81				0.36*
พนักงานระดับปฏิบัติการ	3.45				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีระดับตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งวิศวกร และพนักงานที่มีระดับตำแหน่งช่างเทคนิค/เสมียน/หัวหน้าพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.48 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	\bar{X}	ผู้จัดการฝ่าย/ ผู้จัดการแผนก	วิศวกร	ช่างเทคนิค/เสมียน/ หัวหน้าพนักงาน ระดับปฏิบัติการ	พนักงาน ระดับปฏิบัติการ
		4.00		4.07	
ผู้จัดการฝ่าย/ผู้จัดการ แผนก	4.00	-	-0.07	0.18	0.52*
วิศวกร	4.07		-	0.25	0.59*
ช่างเทคนิค/เสมียน/หัวหน้า พนักงานระดับปฏิบัติการ	3.82			-	0.34*
พนักงานระดับปฏิบัติการ	3.48				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก แตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีระดับตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย/ผู้จัดการแผนก พนักงานที่มีระดับตำแหน่งวิศวกร และพนักงานที่มีระดับตำแหน่งช่างเทคนิค/เสมียน/หัวหน้าพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.49 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	\bar{X}	ผู้จัดการฝ่าย/ ผู้จัดการแผนก	วิศวกร	ช่างเทคนิค/เสมียน/ หัวหน้าพนักงาน ระดับปฏิบัติการ	พนักงาน ระดับปฏิบัติการ
		3.68		3.80	
ผู้จัดการฝ่าย/ผู้จัดการ แผนก	3.68	-	-0.11	0.13	0.34
วิศวกร	3.80		-	0.24	0.46*
ช่างเทคนิค/เสมียน/หัวหน้า พนักงานระดับปฏิบัติการ	3.55			-	0.22
พนักงานระดับปฏิบัติการ	3.33				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีระดับตำแหน่ง พนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	\bar{X}	ผู้จัดการฝ่าย/ ผู้จัดการแผนก	วิศวกร	ช่างเทคนิค/เสมียน/ หัวหน้าพนักงาน ระดับปฏิบัติการ	พนักงาน ระดับปฏิบัติการ
		3.92		4.11	
ผู้จัดการฝ่าย/ผู้จัดการ แผนก	3.92	-	-0.09	0.08	0.38*
วิศวกร	4.11		-	0.17	0.47*
ช่างเทคนิค/เสมียน/หัวหน้า พนักงานระดับปฏิบัติการ	4.28			-	0.31*
พนักงานระดับปฏิบัติการ	4.08				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 พบว่า พนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีระดับตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย/ผู้จัดการแผนก พนักงานที่มีระดับตำแหน่งวิศวกร และพนักงานที่มีระดับตำแหน่งช่างเทคนิค/เสมียน/หัวหน้าพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.51 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

สมมติฐานการวิจัย	สมมติฐานการวิจัย	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. พนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน		✓
2. พนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	✓	
3. พนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน		✓
4. พนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	✓	
5. พนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	✓	
6. พนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	✓	
7. พนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	✓	

จากตารางที่ 4.51 พบว่า พนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศและสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ และระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) องค์ประกอบบรรยากาศในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ผู้วิจัยใช้สถิติทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ผลปรากฏตามตารางที่ 4.52 – 4.56

ตารางที่ 4.52 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ
ด้านความต่อเนื่อง

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง		
	ค่าความสัมพันธ์ (r_{xy})	P-Value	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	0.45	0.00*	ปานกลาง
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	0.51	0.00*	ปานกลาง
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	0.49	0.00*	ปานกลาง
4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	0.59	0.00*	ปานกลาง
5. ด้านความขัดแย้ง	0.49	0.00*	ปานกลาง
6. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	0.65	0.00*	ค่อนข้างสูง
7. ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความ จงรักภักดีของกลุ่ม	0.57	0.00*	ปานกลาง
8. ด้านความเสี่ยง	0.48	0.00*	ปานกลาง
รวม	0.70	0.00*	ค่อนข้างสูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 ผลการทดสอบ พบว่า บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในภาพรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.70$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่อนข้างสูง คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ($r_{xy} = 0.59$) รองลงมา คือ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ($r_{xy} = 0.57$) ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีของกลุ่ม ($r_{xy} = 0.51$) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ($r_{xy} = 0.49$) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ($r_{xy} = 0.49$) ด้านความเสี่ยง ($r_{xy} = 0.48$) และด้านโครงสร้างองค์การ ($r_{xy} = 0.45$)

ตารางที่ 4.53 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ
ด้านความรู้สึก

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก		
	ค่าความสัมพันธ์ (r_{xy})	P-Value	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	0.43	0.00*	ปานกลาง
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	0.43	0.00*	ปานกลาง
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	0.52	0.00*	ปานกลาง
4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	0.56	0.00*	ปานกลาง
5. ด้านความขัดแย้ง	0.45	0.00*	ปานกลาง
6. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	0.57	0.00*	ปานกลาง
7. ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความ จงรักภักดีของกลุ่ม	0.48	0.00*	ปานกลาง
8. ด้านความเสี่ยง	0.43	0.00*	ปานกลาง
รวม	0.63	0.00*	ค่อนข้างสูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 ผลการทดสอบ พบว่า บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกในภาพรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.63$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปานกลาง คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ($r_{xy} = 0.57$) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ($r_{xy} = 0.56$) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ($r_{xy} = 0.52$) ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีของกลุ่ม ($r_{xy} = 0.48$) ด้านความขัดแย้ง ($r_{xy} = 0.45$) ด้านโครงสร้างองค์การ ($r_{xy} = 0.43$) ด้านความเสี่ยง ($r_{xy} = 0.43$) และด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ($r_{xy} = 0.43$)

ตารางที่ 4.54 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม		
	ค่าความสัมพันธ์ (r_{xy})	P-Value	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	0.38	0.00*	ค่อนข้างต่ำ
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	0.43	0.00*	ปานกลาง
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	0.51	0.00*	ปานกลาง
4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	0.57	0.00*	ปานกลาง
5. ด้านความขัดแย้ง	0.46	0.00*	ปานกลาง
6. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	0.60	0.00*	ค่อนข้างสูง
7. ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความ จงรักภักดีของกลุ่ม	0.49	0.00*	ปานกลาง
8. ด้านความเสี่ยง	0.43	0.00*	ปานกลาง
รวม	0.64	0.00*	ค่อนข้างสูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 ผลการทดสอบ พบว่า บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ
ด้านบรรทัดฐานทางสังคมโดยรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ค่อนข้างสูง คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ($r_{xy} = 0.60$) รองลงมา
คือ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ($r_{xy} = 0.57$) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ($r_{xy} = 0.51$)
ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีของกลุ่ม ($r_{xy} = 0.49$) ด้านความขัดแย้ง ($r_{xy} = 0.46$)
ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ($r_{xy} = 0.43$) ด้านความเสี่ยง ($r_{xy} = 0.43$) และด้านโครงสร้าง
องค์การ ($r_{xy} = 0.38$)

ตารางที่ 4.55 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม		
	ค่าความสัมพันธ์ (r_{xy})	P-Value	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	0.47	0.00*	ปานกลาง
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	0.51	0.00*	ปานกลาง
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	0.57	0.00*	ปานกลาง
4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	0.65	0.00*	ค่อนข้างสูง
5. ด้านความขัดแย้ง	0.53	0.00*	ปานกลาง
6. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	0.68	0.00*	ค่อนข้างสูง
7. ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความ จงรักภักดีของกลุ่ม	0.58	0.00*	ปานกลาง
8. ด้านความเสี่ยง	0.48	0.00*	ปานกลาง
รวม	0.74	0.00*	ค่อนข้างสูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 ผลการทดสอบ พบว่า บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.74$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่อนข้างสูง คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ($r_{xy} = 0.68$) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ($r_{xy} = 0.65$) รองลงมา คือ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ($r_{xy} = 0.57$) ด้านความขัดแย้ง ($r_{xy} = 0.53$) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ($r_{xy} = 0.51$) ด้านความเสี่ยง ($r_{xy} = 0.48$) และด้านโครงสร้างองค์การ ($r_{xy} = 0.47$)

ตารางที่ 4.56 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

สมมติฐานการวิจัย	สมมติฐานการวิจัย	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	✓	
2. บรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	✓	
3. บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	✓	
4. บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	✓	
5. บรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	✓	
6. บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	✓	
7. บรรยากาศองค์การด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีของกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	✓	
8. บรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	✓	

จากตารางที่ 4.56 พบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด 3) ศึกษาการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จากผลการวิจัยในครั้งนี้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิจัยที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 189 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 95 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.30 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 86 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.50 มีสถานภาพโสด จำนวน 90 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.60 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/อนุปริญญา จำนวน 110 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.20 มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 95 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.30 มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 122 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.60 และมีระดับตำแหน่ง จำนวน 110 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.20 ตามลำดับ

5.1.2 ระดับบรรยากาศองค์การของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานบริษัท ฟรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านโครงสร้าง ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.58) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.62) ด้านความเสี่ยง ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.58) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.61) ด้านเอกลักษณ์และความจงรักภักดีของกลุ่ม ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.66) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.60) ด้านรางวัลและการลงโทษ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.66) และด้านความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.77)

5.1.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.64) ด้านความรู้สึกรัก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.64) และด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.76)

5.1.4 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ ระดับตำแหน่ง พบว่า

1) เพศ พนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ด้านความรู้สึกรัก ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) อายุ พนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านบรรทัดฐานทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 30 - 40 ปี ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) สถานภาพการสมรส พนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

4) ระดับการศึกษา พนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/อนุปริญญา จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5) อายุการทำงาน พนักงานบริษัท ฟรีไซซ์ อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การทุกด้าน ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ด้านความรู้สึกรัก และด้านบรรทัดฐานทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไป ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6) รายได้ พนักงานพนักงานบริษัท ฟรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การทุกด้าน ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ด้านความรู้สึกรัก ด้านบรรทัดฐานทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7) ระดับตำแหน่ง พนักงานพนักงานบริษัท ฟรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การทุกด้าน ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ด้านความรู้สึกรัก ด้านบรรทัดฐานทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย/ผู้จัดการแผนก พนักงานที่มีตำแหน่งวิศวกร และพนักงานที่มีตำแหน่งช่างเทคนิค/เสมียน/หัวหน้าพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความความรู้สึกรัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ผู้วิจัยได้นำประเด็นข้อค้นพบมาอภิปราย ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของพนักงานพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านความเสี่ยง ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านเอกลักษณ์และความจงรักภักดีของกลุ่ม ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านรางวัลและการลงโทษ และด้านความขัดแย้ง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรุมา ชำรวัย (2552) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้าที่มีต่อองค์การศึกษานเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพสมรส และรายได้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ส่วนบรรยากาศองค์การด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง องค์การที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม แตกต่างกัน ทั้งด้านบรรยากาศองค์การและด้านความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ และสอดคล้องกับ รจนา อิทธิเทพนา (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 ราย พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงานด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงาน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระและด้านรางวัลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.2 จากผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทพีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสินี ศรีไวพจน์ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรกับผลปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความอดุสาหะมีความเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลภายในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติของพนักงานเทศบาล ภายในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ภายในเขตบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ภายในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

5.2.3 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ และสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานทางสังคมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วนพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้และระดับตำแหน่งต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสินี ศรีไวพจน์ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันองค์กรกับผลปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด และด้าน ความต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัย อาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินาศย์ กฤษณาธาร (2552) ศึกษาความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง อายุระหว่าง 41 - 50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้สูงกว่า 40,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลา การปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.4 จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด พบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้อง กับงานวิจัยของ อรุมา ชำร่วย (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความ ผูกพันต่อของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้าที่มีต่อการศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ ผูกพันของพนักงานต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะการวิจัยบรรยากาศองค์การของพนักงาน บริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีประเด็นที่ผู้วิจัยจะเสนอโดยจัดเรียงลำดับตามความสำคัญ ดังนี้

1) ด้านความขัดแย้ง บริษัท พีรีไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ควรให้พนักงาน แสดงความคิดเห็นต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างเปิดเผย เช่น หัวหน้างานควรนำข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น มาชี้แจงให้กับพนักงานทุกคนได้รับทราบ และให้พนักงานแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เพื่อหา

สาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน และหาวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อป้องกันความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2) ด้านรางวัลและการลงโทษ บริษัท พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ควรมีการมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเป็นประจำ เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถให้กับบริษัท ในขณะที่เดียวกันบริษัทควรมีมาตรการลงโทษพนักงานที่ทำผิดกฎระเบียบบริษัท โดยการปฏิบัตินั้นต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อให้พนักงานทุกคนรู้สึกว่าเป็นที่ปฏิบัติกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

3) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ บริษัท พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ผู้บริหารควรเปิดรับความคิดเห็นของพนักงานทุกระดับไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติการ โดยพนักงานในบริษัททุกระดับสามารถมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ มีอิสระในการทำงาน และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายงานรู้สึกภูมิใจในงานของตนเองเมื่องานสำเร็จลุล่วง

4) ด้านเอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดีของกลุ่ม บริษัท พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ควรมีการจัดประชุมระหว่างหน่วยงานทุกหน่วยงานในบริษัท เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน และช่วยกันวางแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการติดต่อประสานงานต่อกัน เพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น แผนกบัญชีก็ควรมีการประชุมกับฝ่ายจัดซื้อ และฝ่ายการตลาด เป็นต้น เพื่อสร้างความเป็นเอกลักษณ์ และความรักใคร่กลมเกลียวกันระหว่างหน่วยงาน

5) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน บริษัท พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ควรมอบหมายให้ฝ่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Path) ให้แก่พนักงานแต่ละบุคคลว่ามีความต้องการที่จะพัฒนาทักษะของตนเองในด้านใดบ้าง หรือฝ่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้กำหนดว่าพนักงานของบริษัทแต่ละบุคคลควรที่จะพัฒนาในด้านใดบ้าง เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นที่สนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

6) ด้านความเสี่ยง บริษัท พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด บริษัท พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ควรมีมาตรการที่ใช้ในการตรวจสอบและป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงานและให้มีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อลดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยให้มีการจัดแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนไว้แต่ละแผนกหรือฝ่าย เมื่อเกิดข้อผิดพลาดเกิดขึ้นก็สามารถหาผู้รับผิดชอบความผิดพลาดที่เกิดขึ้น และแก้ไขโดยมีบทลงโทษหรือการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

7) ด้านมาตรฐานของผลปฏิบัติงานและความคาดหวัง บริษัท ฟรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ควรมีการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่สามารถทำให้ขั้นตอนในการปฏิบัติงานเร็วขึ้น และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการทำงาน เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบลีน (Lean) เป็นต้น

8) ด้านโครงสร้าง บริษัท ฟรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ควรกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน โดยบริษัทควรมีการเขียนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ไว้อย่างชัดเจน ว่าขั้นตอนในการปฏิบัติงานควรจะเป็นอย่างไร โดยให้ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ร่วมเขียนคำบรรยายลักษณะงานกับฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสะท้อนถึงการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้บริษัทควรให้พนักงานแต่ละบุคคลเขียนคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเพื่อเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท ฟรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีประเด็นที่ผู้วิจัยจะเสนอโดยจัดเรียงลำดับตามความสำคัญ ดังนี้

1) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม บริษัท ฟรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ควรให้ความสำคัญและความสนใจกับพนักงานอย่างทั่วถึง และเร่งให้มีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างทั่วถึงในเรื่องที่พนักงานจำเป็นต้องรู้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ และควรต้องจัดสรรงานให้กับพนักงานโดยให้งานที่มีลักษณะงานหลากหลายและต้องใช้ความรู้ความสามารถ ให้ความรับผิดชอบในงานได้อย่างเต็มที่ พยายามดึงศักยภาพของพนักงานออกมาใช้ให้ได้มากที่สุด เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความสำคัญต่อองค์กร และผลที่ได้จากการทำงานเป็นสิ่งที่พนักงานต้องการทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจว่าได้มาจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร ให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์กร และยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2) ด้านความต่อเนื่อง บริษัท ฟรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ควรที่จะมีสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น เมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน บริษัทควรให้มีการหยุดเพิ่มเติมได้นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หรือเมื่อเกษียณอายุการทำงานพนักงานมีบำเหน็จเป็นต้น เพื่อให้พนักงานยังคงที่จะอยากอยู่กับองค์กรไม่คิดที่จะไปอยู่กับองค์กรอื่น เนื่องจากว่าบริษัทได้ให้สวัสดิการที่ดีและเพียงพอกับพนักงานจนพนักงานมีความรู้สึกว่าจะถ้าออกไปจากบริษัทคงไม่ได้สวัสดิการที่ดีหรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเท่าปัจจุบันที่เป็นอยู่

3) ด้านความรู้สึก บริษัท ฟรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ควรเสริมสร้างความรู้สึกให้พนักงานรักองค์กรว่าเปรียบเสมือนบ้านของตนเอง โดยปลูกฝังให้พนักงานมีความรู้สึก ว่าปัญหาของบริษัทก็เปรียบเสมือนปัญหาของตนเอง โดยบริษัทควรมอบหมายให้หน่วยงานทรัพยากร

มนุษย์ให้จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้สึกผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เช่น การสังสรรค์ประจำปีของผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติการประจำปี การแถลงการณ์นโยบายของผู้บริหารแก่ผู้ปฏิบัติการผ่านสื่อต่างๆ ตามความเหมาะสมเพื่อให้พนักงานทุกคนมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในเรื่องเป้าหมายวิธีการปฏิบัติงาน รวมถึงความเสมอภาคในเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ เป็นต้น

5.3.3 ข้อเสนอแนะการวิจัยการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีประเด็นที่ผู้วิจัยจะเสนอแนะ ดังนี้

1) พนักงานของบริษัท พีรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้น บริษัทควรจัดให้มีการอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มความรู้ และเสริมสร้างความเข้าใจในบริษัท ไม่ว่าจะเป็นความเข้าใจในงาน ความเข้าใจระหว่างบุคคล เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และลดช่องว่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ควรจัดให้มีการประชุมหารือร่วมกัน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงานในแต่ละแผนก การจ่ายผลตอบแทนให้เป็นไปตามหลักความสามารถของพนักงานแต่ละบุคคลโดยใช้มาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งบริษัท เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความภักดีต่อบริษัทและทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้กับบริษัท ได้อย่างเต็มความสามารถ

2) พนักงานของบริษัท พีรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ที่มีเพศ และสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นถึงว่าพนักงานไม่ว่าเพศใดหรืออยู่ในสถานภาพทางการสมรสแบบใด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ดังนั้น บริษัทจึงควรส่งเสริมให้การสนับสนุนพนักงานโดยไม่มีการกีดกันทางเพศและสถานภาพทางการสมรส ให้ได้รับโอกาสในการก้าวหน้าทางอาชีพ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เท่าเทียมกัน จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ตลอดไป

5.3.4 ข้อเสนอแนะการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด มีประเด็นที่ผู้วิจัยจะเสนอแนะดังนี้

บริษัท พีรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ควรที่จะมีนโยบายในการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันองค์การในทุกด้าน เนื่องการทำบรรยากาศองค์การให้ดีในองค์การสามารถที่จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน ฉะนั้น ทุกคนในบริษัทไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติการจึงควรที่ช่วยกันสร้างบรรยากาศในการทำงานในองค์การให้ดีขึ้น เช่น การนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ระหว่างหัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน การทำกิจกรรมร่วมกัน และการให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

5.3.5 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาบรรยากาศองค์การกับความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัท บริษัทพีซีซี อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด
- 2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท พีซีซี อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด
- 3) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ควรใช้วิธีอื่นเพิ่มเติมนอกจากรายการที่ใช้ในแบบสอบถาม เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์แบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์รายบุคคล เพื่อจะได้ทราบรายละเอียดได้อย่างลึกซึ้ง





บรรณานุกรม

GRAD VRU

บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาดบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กาญจนา เกียรติธนาพันธ์. (2543). **บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนานำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ.** (ฉบับเดือน ก.ค. - ก.ย.) กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). **ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน.** ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐพงษ์ ถาวรานนท์. (2551). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ซี.อาร์.พี.จี.ลเวลรี่ (เชียงใหม่) จำกัด.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดวงรัตน์ ชิตเจริญ. (2546). **บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกิ่งอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา.** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถนอมศรี แดงศรี. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เทพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2540). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เนตรนภา นันทพรวิญญู. (2551). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- บุญช่วย คล้าเอม. (2551). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท บี.พี.เอ็น ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ภรณ์ กิรีติบุตร. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ.** กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.

- มณูญ สรรค์คุณากร. (2550). กลยุทธ์สร้างความผูกพัน ปลุกต้นรักคน – องค์กร. **วารสารผู้จัดการรายสัปดาห์**. (ฉบับที่ 28 พฤษภาคม – 3 มิถุนายน).
- รจนา อธิธิเทพพนา. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรรณิ รัตนพันธ์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิฑูรย์ สิมะโชคคี. (2538). **ทฤษฎีและเทคนิคปฏิบัติสำหรับยอดหัวหน้างาน**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วิภาวี มหารักขกะ. (2550). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการปฏิบัติการโรงเรียนร่วมฤทธิวิเทศศึกษา**. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิลาสณี ศรีไวพจน์. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สมยศ นาวิการ. (2547). **การบริหารการพัฒนาองค์การและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ: รุ่งชนพัฒนา.
- สมยศ นาวิการ และผุสดี รุมาคม. (2540). **องค์การทฤษฎีและพฤติกรรม**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิมพ์เนต.
- สิรินาถย์ กฤษณาธาร. (2552). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุนิสา เจ๊ะเลาะ. (2545). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานศึกษากรณี: โรงแรมรอยัลปรีนเซสนราธิวาส**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุวรรณฉณา สิทธิธรรม. (2553). **แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท คาวาซุมิ ลาบอราทอรี (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรอุมา ชำรวย. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้า อำเภอลำไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**. 3(2), 149-160.
- Aldag, R. J. & A. P. Brief. (1981). **Managing Organization Behavior**. New York: West Publishing Company.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**. 10(4), 28.
- Bowditch, J. L., & Buono, A. F. (1982). **Quality of work life assessment: A survey based approach**. Boston: Auburn House.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). **Organization Theory and Management: A Macro Approach**. New York: John Wiley and Sons.
- Buchanan, B. (1974). Building organization commitment: The Socialization of managers in work organization. **Administrative Science Quarterly**. 19(1), 533-546.
- Carmeli, A. (2005). Perceived External Prestige, Affective Commitment and Citizenship Behaviors. **Journal of Organization Studies**. 26 (3), 443-464.
- Dubrin, A. J. (1984). **Foundation of Organizational Behavior: An Applied perspective**. Englewood Cliffs: Prentice-Hall. Page 44-62.
- Hay Group, McClelland Center for Research and Innovation. (2002). **Emotional Competence Inventory (ECI) Technical Manual**. Hay Group: Boston.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. K. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**. 17(12), 555-573.
- Jackson-Malik & Pamela J. (2005). **Organizational climate and hospital nurses' job satisfaction, burnout and intent to leave**. Ph. D. dissertation, University of Pennsylvania.

- Kanter, T. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian Ctopian Communities. **American Sociological Review**. 13(4), 499-517.
- Kelly, J. (1980). **Oranizational Behavior: Its Data First Principle and Applications**. Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- Likert, R. (1967). **The human organization: Its Management and Value**. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). **Motivation and organizational climate**. Boston: Division of research Harvard Business School.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). **A review and met analysis of antecedents correlate and consequences of organizational commitment**. Psychological Bulletin. Page 171-194.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (1997). **Human resources management**. 8th ed. New York: West Publishing.
- McClland, D. (1969). **Achievement motive**. New York: Irvigton.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1998). **Organizational behavior: Managing people and organizations**. Boston: Houghton Mifflin.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). **Organizational linkages: The psychology of commitment absenteeism and turnover**. San diego, Cailifornia: Academic Press.
- Northcraft, G., Neale, M. (1990). **Dyadic negotiation In Research on Negotiation in Organizations**. Stamford, CT: JAI Press.
- Richard M Burton. (1999). **Tension and Resistance to Change in Organizational Climate: Managerial Implications for a Fast paced World**. Duke University.
- Sheldon, M. E. (1971). Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. **Administrative Scinece Quarter**. 16(2), 143-149.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**. (22), 46-49.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw-Hall Book Company.

Stringer, R. (2002). **Leadership and organization climate**. New Jersey: McGraw-Hill.

Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York: Harper and Rowpublication.





ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

GRAD VRU

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรณเจ็ดฤทธิ รงอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกษภา ความคุ้มเคย คณบดีวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. อาจารย์ ดร.ศักดิ์ชาย นาคนก อาจารย์ผู้สอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์



GRAD VRU



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

GRAD VRU



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงาน บริษัท พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

คำชี้แจง:

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท พีรีไซซ์ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แบบสอบถามมี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ

ข้อมูลแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเฉพาะในภาพรวม ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวน้องนุช สมจิตต์

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เกี่ยวกับข้อมูลของท่านให้ครบทุกข้อและตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. น้อยกว่า 30 ปี 2. 30 – 40 ปี
 3. 41 – 50 ปี 4. มากกว่า 50 ปี

3. สถานการสมรส

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

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่ามัธยมตอนปลาย 2. มัธยมตอนปลาย/อนุปริญญา
 3. ปริญญาตรีขึ้นไป

5. อายุการทำงาน

1. น้อยกว่า 10 ปี 2. 10 – 15 ปี
 3. 16 – 20 ปี 4. มากกว่า 20 ปี

6. รายได้

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท 2. 10,000 – 20,000 บาท
 3. 20,001 – 30,000 บาท 4. สูงกว่า 30,000 บาท

7. ระดับตำแหน่ง

1. ผู้จัดการฝ่าย/ผู้จัดการแผนก
 2. วิศวกร
 3. ช่างเทคนิค/เสมียน/หัวหน้าพนักงานระดับปฏิบัติการ
 4. พนักงานระดับปฏิบัติการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร

ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับบรรยากาศองค์กรของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง ระดับบรรยากาศองค์กรมากที่สุด
 4 หมายถึง ระดับบรรยากาศองค์กรมาก
 3 หมายถึง ระดับบรรยากาศองค์กรปานกลาง
 2 หมายถึง ระดับบรรยากาศองค์กรน้อย
 1 หมายถึง ระดับบรรยากาศองค์กรน้อยที่สุด

บรรยากาศองค์กร		ระดับบรรยากาศ				
		5	4	3	2	1
ด้านโครงสร้างองค์กร						
1	บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานและสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน					
2	บริษัทมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานไว้อย่างเป็นระบบ					
3	บริษัทมีนโยบายและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
4	บริษัทกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสมเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ						
5	บริษัทมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม					
6	ปัญหาในบริษัทส่วนหนึ่งมาจากพนักงานขาดความรับผิดชอบในงาน					
7	บริษัทมีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างชัดเจน					
8	พนักงานในบริษัททุกระดับมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่ตนเองได้รับมอบ					
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน						
9	บริษัทให้ความช่วยเหลือและเอาใจใส่ดูแลพนักงานเป็นอย่างดี					
10	บริษัทสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีโอกาสดำเนินการในตำแหน่งหน้าที่การงาน					

บรรยาการองค์การ		ระดับบรรยาการ				
		5	4	3	2	1
11	บริษัทจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน อยู่เสมอ					
12	บริษัทสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นเพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
ด้านรางวัลและการลงโทษ						
13	บริษัทพิจารณาความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี โดยเน้นที่ผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ					
14	บริษัทมีการมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่มี ผลการปฏิบัติงานดีเป็นประจำทุกปี					
15	บริษัทมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสามารถ ของพนักงานเป็นเกณฑ์					
16	บริษัทมีการตำหนิและลงโทษเมื่อพนักงานปฏิบัติงานผิดพลาด					
ด้านความขัดแย้ง						
17	บริษัทยุติปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยความยุติธรรมและเป็นที่ พอใจของทุกฝ่าย					
18	บริษัทให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ อย่างเปิดเผย					
19	บริษัทแก้ปัญหาความขัดแย้งให้กับพนักงานอย่างมีเหตุผล					
20	บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานโต้แย้งกันได้ในกรณีที่มีความคิดเห็น ไม่ตรงกัน					
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง						
21	บริษัทเชื่อว่าถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงานจะมีผลทำให้เกิด ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีด้วย					
22	บริษัทกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานไว้อย่าง ชัดเจน					
23	บริษัทมีการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ อย่างสม่ำเสมอ					
24	บริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีการปฏิบัติงานที่ตรงตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานที่กำหนดไว้					

บรรยากาศองค์การ		ระดับบรรยากาศ				
		5	4	3	2	1
ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีของกลุ่ม						
25	บริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
26	บริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมงานให้ความร่วมมือและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทอยู่เสมอ					
27	หน่วยงานต่างๆ ในบริษัทมีการติดต่อประสานงานกันเป็นอย่างดี					
ด้านความเสี่ยง						
28	บริษัทมีมาตรการตรวจสอบและป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
29	บริษัทให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างดี					
30	บริษัทมีการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยเป็นอย่างดี					
31	การดำเนินงานในบริษัทมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่ต้องมีความมั่นใจตลอดเวลา จนทำให้มีความล่าช้าในการทำงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความผูกพันของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
 4 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก
 3 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
 2 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย
 1 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความผูกพัน				
		5	4	3	2	1
ด้านความต่อเนื่อง						
1	ท่านจะมีความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากบริษัทนี้					
2	ท่านมีความคิดว่าบริษัทนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าบริษัทอื่น					
3	ความแตกต่างด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้					
4	ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
ด้านความรู้สึกรัก						
5	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท					
6	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาของบริษัทก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน					
7	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัวของท่าน					
8	ท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับบริษัทนี้					
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม						
9	ท่านรู้สึกว่าจะไม่ถูกต้องที่จะลาออก หากได้รับข้อเสนองานใหม่ที่ดีกว่าเดิม					
10	ถึงแม้ว่าจะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านรู้สึกว่าจะไม่ถูกต้องที่จะออกจากบริษัท					
11	ท่านรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณบริษัทนี้มาก					
12	ท่านมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณบริษัทนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้บริษัทก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ					



ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย

GRAD VRU

ผลการประเมินค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

บริษัท พรีไซซ อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ค่า IOC
ด้านโครงสร้างองค์การ	1.00			
1. บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานและสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1.00
2. บริษัทมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานไว้อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1.00
3. บริษัทมีนโยบายและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1.00
4. บริษัทกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสมเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	0.92			
3. บริษัทมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00
4. ปัญหาในบริษัทส่วนหนึ่งมาจากพนักงานขาดความรับผิดชอบในงาน	1	0	1	0.67
5. บริษัทมีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1.00
6. พนักงานในบริษัททุกระดับมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่ตนเองได้รับมอบ	1	1	1	1.00
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	0.92			
7. บริษัทให้ความช่วยเหลือและเอาใจใส่ดูแลพนักงานเป็นอย่างดี	1	1	1	1.00
8. บริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	1	1	1	1.00

บรรยากาศองค์การ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ค่า IOC
9. บริษัทจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับพนักงานอยู่เสมอ	1	0	1	0.67
10. บริษัทสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
ด้านรางวัลและการลงโทษ	0.84			
11. บริษัทพิจารณาความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีโดยเน้นที่ผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ	1	0	1	0.67
12. บริษัทมีการมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเป็นประจำทุกปี	1	1	1	1.00
13. บริษัทมีการตำหนิและลงโทษเมื่อพนักงานปฏิบัติงานผิดพลาด	1	1	1	1.00
14. บริษัทมีการตำหนิและลงโทษเมื่อพนักงานปฏิบัติงานผิดพลาด	1	0	1	0.67
ด้านความขัดแย้ง	0.92			
15. บริษัทยุติปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยความยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย	1	1	1	1.00
16. บริษัทให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างเปิดเผย	1	1	1	1.00
17. บริษัทแก้ปัญหาความขัดแย้งให้กับพนักงานอย่างมีเหตุผล	1	0	1	0.67
18. องค์การให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานกับทุกเพศอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1.00
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	1.00			
19. บริษัทเชื่อว่าถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงานจะมีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดีด้วย	1	1	1	1.00
20. บริษัทกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1.00
22. บริษัทมีการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00
23. บริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีการปฏิบัติงานที่ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	1	1	1	1.00

บรรยากาศองค์การ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ค่า IOC
ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีของกลุ่ม	1.00			
24. หน่วยงานต่างๆ ในบริษัทมีการติดต่อประสานงานกันเป็นอย่างดี	1	1	1	1.00
25. บริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมงานให้ความร่วมมือและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทอยู่เสมอ	1	1	1	1.00
27. บริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	1	1	1	1.00
ด้านความเสี่ยง	0.84			
28. บริษัทมีมาตรการตรวจสอบและป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1.00
29. บริษัทให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างดี	1	0	1	0.67
30. บริษัทมีการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยเป็นอย่างดี	1	0	1	0.67
31. การดำเนินงานในบริษัทมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่ต้องมีความมั่นใจตลอดเวลา จนทำให้มีความล่าช้าในการทำงาน	1	1	1	1.00

แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ค่า IOC
ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต่อเนื่อง	1.00			
1. ท่านจะมีความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากบริษัทนี้	1	1	1	1.00
2. ท่านมีความคิดว่าบริษัทนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าบริษัทอื่น	1	1	1	1.00
3. ท่านความแตกต่างด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้	1	1	1	1.00

ความผูกพันต่อองค์กร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ค่า IOC
4. ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	1	1	1	1.00
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก	1.00			
5. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	1	1	1	1.00
6. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาของบริษัทก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน	1	1	1	1.00
7. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัว	1	1	1	1.00
8. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับบริษัทนี้	1	1	1	1.00
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	1.00			
9. ท่านรู้สึกว่าจะไม่ถูกต้องที่จะลาออก หากได้รับข้อเสนองานใหม่ที่ดีกว่าเดิม	1	1	1	1.00
10. ถึงแม้ว่าจะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านรู้สึกไม่ถูกต้องที่จะออกจากบริษัท	1	1	1	1.00
11. ท่านรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณบริษัทนี้มาก	1	1	1	1.00
12. ท่านมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณบริษัทนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้บริษัทก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ	1	1	1	1.00
ค่า IOC	0.95			



ภาคผนวก ง
ผลการหาค่า Reliability

GRAD VRU

ค่าความเชื่อมั่นบรรยาภาศองค์การโดยรวม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.94	31

ด้านโครงสร้างองค์การ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.73	4

ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.71	4

ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.80	4

ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.76	4

ด้านความขัดแย้ง

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.91	4

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.82	4

ด้านเอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดีของกลุ่ม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.73	3

ด้านความเสี่ยง

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.72	4

ค่าความเชื่อมั่นความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.92	12

ด้านความต่อเนื่อง

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.81	4

ด้านความรู้สึกรัก

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.78	4

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.87	4

GRAD VRU

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	น้องนุช สมจิตต์
วัน เดือน ปี ที่เกิด	6 มกราคม 2512
สถานที่เกิด	จังหวัดปทุมธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน	87 หมู่ 6 ถนนติวานนท์ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2540	บริษัท พีริไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	พนักงานบริษัท พีริไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
ที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท พีริไซช อีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด 103/2 หมู่ 6 ถนนติวานนท์ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

GRAD VRU