



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
การยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
AFFECTING FACTORS EMPLOYEE ENGAGEMENT
OF RUBBER AUTHORITY OF THAILAND

พานิชา ใจยิ้ม
PANICHA JAIYIM

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ (บัณฑิตศึกษา) คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2558



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
การยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
AFFECTING FACTORS EMPLOYEE ENGAGEMENT
OF RUBBER AUTHORITY OF THAILAND

พานิชา ใจยิ้ม

PANICHA JAIYIM

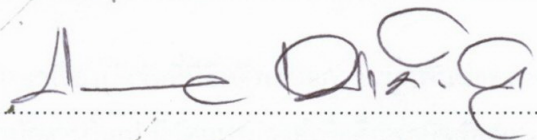
การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ (บัณฑิตศึกษา) คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่
ชื่อ นามสกุล นางสาวภาณิชา ใจยิ้ม
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การจัดการ
คณะ บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ณัฐชา อ่างโชติ

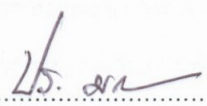
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว


.....ประธานกรรมการ
(ดร.นพดล เดชประเสริฐ)


.....กรรมการ
(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)


.....กรรมการ
(ดร.ณัฐชา อ่างโชติ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้นับ
การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร


.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ดร.ปริญญา มากลั่น)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
ชื่อ สกุล	นางสาวภาณิชา ใจยิ้ม
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา และคณะ	สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานการยางแห่ง ประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 200 คน ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) สถิติที่ใช้ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าสถิติ t-test และ F-test และวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี โดยมีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูงได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ และวัฒนธรรมแบบปรับตัว มีคุณภาพชีวิต การทำงานอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสภาพที่ ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความก้าวหน้าและ มั่นคงในงาน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ และ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน ระดับสูงได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านเพศ และระดับการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 2) วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบราชการ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการบริหาร และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 4) วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าวัฒนธรรมองค์กร โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผล ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ส่วนวัฒนธรรมองค์กรได้แก่ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ



Independent Study Title	Factors Affecting the Organizational Commitment of the Employees Working at Rubber Authority of Thailand
Author	Miss. Panicha Jaiyim
Degree	Master of Business Administration
Major Program	Management
Academic Year	2015

ABSTRACT

The purposes of the study were to investigate factors affecting the organizational commitment, explore organizational culture, and examine work life quality of the employees which affected their organizational commitment at Rubber Authority of Thailand Headquarters. The questionnaire was applied to collect data from the 200 employee samples selected by proportional stratified random sampling at Rubber Authority of Thailand Headquarters. The data collected were analyzed by the percentage distribution, mean, and standard deviation; and t-test, f-test, and multiple regression analysis resulted at 0.05 statistical significance.

The study results revealed that most of the samples were single females who were 30 years of age in the average or less, holding bachelor degrees, and having been working for five years or less. It was found that their organizational culture concerning clan culture, achievement culture, bureaucratic culture, and adaptability culture highly resulted in high work life quality including organizational pride, social relation, safe and sanitary workplace, work independence, work progress and security, work administration, and employees' capacity development were high. However, the aspect of justified and sustainable income, organizational commitment in terms of psychology, norm, and work tenure were average.

The study results revealed as follows.

1) Different personal factors concerning the employee' age, education, status, and tenure range did not differ in the organizational commitment, 2) the organizational culture had impact on the organizational commitment were clan culture, achievement culture, bureaucratic culture, and adaptability culture. 3) Work life quality resulted in organizational pride, social relation, work administration, employees' capacity development, and work progress and security, 4) Organizational culture and work life quality had better impact on the organizational commitment than the organizational culture which included aspects on organizational pride, social relation, employees' capacity development, work administration, and work progress and security. It was found that main organizational cultures were achievement and clan cultures.



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจาก บุคคลสำคัญหลายท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์

ขอขอบพระคุณ ดร.ณัฐชา อารังโชติ ที่ได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาพร้อมทั้งได้สละเวลาอันมีค่าให้คำชี้แนะ ตรวจสอบและแก้ไข จนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ทั้งนี้รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิประสาทวิชา แก่ข้าพเจ้าทั้งในอดีตและปัจจุบัน

ขอขอบคุณเพื่อน นักศึกษาทุกท่านที่ให้มีมิตรภาพ และความสุขแก่ข้าพเจ้าตลอดการศึกษาในระยะเวลาที่ผ่านมา

คุณค่าและประโยชน์ อันพึงเกิดจากการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ข้าพเจ้าขอมอบไว้ให้ บิดามารดา ผู้เป็นที่สุดของคุณงามความดีทั้งหลายที่เกิดแก่ชีวิตของข้าพเจ้า

ภานิชา ใจยิ้ม



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
1.7 นิยามคำศัพท์	7
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	19
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	26
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3. วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
3.2 วิธีการศึกษา	40
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
3.4 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	44
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	44
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	46
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร	48
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	55
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	87
5.2 อภิปรายผล	93
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	99
บรรณานุกรม	103
ภาคผนวก	108
ภาคผนวก ก ข้อมูลการยางแห่งประเทศไทย	109
ภาคผนวก ข แบบสอบถามการวิจัย	113
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	118

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามฝ่ายงาน	40
4.1	จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	46
4.2	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กร	48
4.3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน	50
4.4	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร	54
4.5	เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่แตกต่างกัน	55
4.6	เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ที่แตกต่างกัน	56
4.7	เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานที่แตกต่างกัน	57
4.8	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตามอายุ	57
4.9	ผลการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยค่าสถิติ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตามอายุ	58
4.10	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่จำแนกตามอายุ	59
4.11	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจำแนกตามอายุ	60
4.12	ผลการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยค่าสถิติ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจำแนกตามอายุ	60
4.13	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตามสถานภาพสมรส	61
4.14	ผลการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยค่าสถิติ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตามสถานภาพสมรส	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

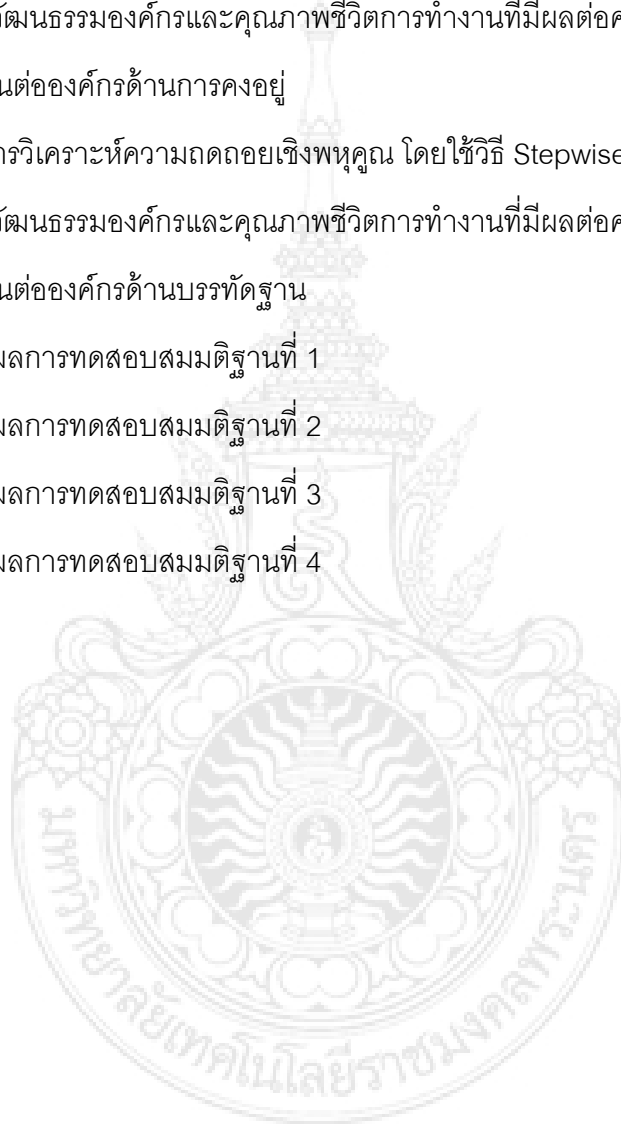
ตาราง		หน้า
4.15	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านการ คงอยู่จำแนกตามสถานภาพสมรส	63
4.16	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้าน บรรทัดฐานจำแนกตามสถานภาพสมรส	64
4.17	ผลการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยค่าสถิติ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้าน บรรทัดฐานจำแนกตามสถานภาพสมรส	64
4.18	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษา	65
4.19	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านการ คงอยู่จำแนกตามระดับการศึกษา	66
4.20	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้าน บรรทัดฐานจำแนกตามระดับการศึกษา	67
4.21	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน	68
4.22	ผลการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยค่าสถิติ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน	68
4.23	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านการ คงอยู่จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.24	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้าน บรรทัดฐานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน	70
4.25	ผลการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยค่าสถิติ Scheffe เพื่อ หาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน	71
4.26	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise ของตัว แปรวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	72
4.27	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise ของตัว แปรวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	73
4.28	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise ของตัว แปรวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	75
4.29	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise ของตัว แปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	76
4.30	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise ของตัว แปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคง อยู่	78
4.31	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise ของตัว แปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้าน บรรทัดฐาน	79
4.32	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise ของตัว แปรวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.33	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	83
4.34	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	84
5.1	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1	88
5.2	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2	89
5.3	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3	90
5.4	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4	91



สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
2.1	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพนักงาน	33



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร “พนักงาน” ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ ถึงแม้ปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่นำมาใช้แต่ก็ไม่สามารถทดแทนพนักงานได้ ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องสรรหาและพัฒนาพนักงานให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปโดยไม่คิดลาออก ซึ่งแนวทางที่จะรักษาพนักงาน คือ การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็ง รวมทั้งพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

จะเห็นได้ว่าตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรต้องชะงัก คือ ความผูกพัน (Engagement) ในองค์กรที่เริ่มลดลง เพราะความผูกพันเป็นตัวผสมผสานความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงหันมาให้ความสำคัญกันมากขึ้น โดยมีการสำรวจระดับความผูกพันและค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่า ความผูกพันนั้น เป็นสิ่งที่ไม่สามารถสร้างขึ้นได้ในระยะเวลาอันสั้น แต่ถ้าผู้บริหารทำให้พนักงานเกิดความผูกพันได้แล้วนั้น ผลที่ตามมาคือ ความสำเร็จขององค์กร พนักงานจะทุ่มเทแรงกาย แรงใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ในยามที่องค์กรประสบปัญหาจะไม่ละทิ้ง ในทางกลับกัน หากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เขาจะทำด้วยความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น และเมื่อมีโอกาส ก็จะหาทางออกไปสู่องค์กรใหม่ที่ดีกว่า ซึ่งถือว่ามีผลดีต่อองค์กรเลย

วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะทำให้องค์กรมีเสถียรภาพ วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนการดำรงอยู่ หรือแนวทางการประพฤติ ปฏิบัติของพนักงานที่ยึดถือร่วมกัน จนกลายมาเป็นพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรจากรุ่นสู่รุ่น ในองค์กรหนึ่งอาจมีวัฒนธรรมที่หลากหลาย โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจ ที่มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ จะมีวัฒนธรรมที่ชัดเจนแบบราชการ ทำให้การปฏิบัติงาน

เกิดความล่าช้า บางส่วนงานอาจมีวัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ หรือ วัฒนธรรมแบบมุ่งปรับตัว เป็นต้น อย่างไรก็ตาม องค์การควรทราบว่าวัฒนธรรมรูปแบบไหนส่งผลดีต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรได้พัฒนารูปแบบวัฒนธรรมให้มีความเหมาะสมและเข้มแข็ง

อีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากในวันหนึ่งๆ ผู้คนส่วนใหญ่ใช้เวลาเกือบทั้งหมดไปกับการทำงาน องค์การจึงเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน แต่พนักงานจะอยู่อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับจากองค์กร นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ยกตัวอย่างเช่น ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ความภาคภูมิใจในองค์กร เป็นต้น หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานที่ดีแล้วนั้น จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรก็จะเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการพัฒนาในด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ และประเทศอีกด้วย

จากความสำคัญดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในการยางแห่งประเทศไทย ได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากในแต่ละปีมีพนักงานเกษียณอายุเป็นจำนวนมาก และองค์กรได้บรรจุพนักงานใหม่ให้ครบตามอัตรากำลัง ซึ่งพนักงานรุ่นใหม่อาจยังไม่มี ความผูกพันต่อองค์กรเท่าที่ควร เห็นได้จากปัจจุบันมีงานวิจัยออกมาแสดงถึงค่าความผูกพันของพนักงานรุ่นใหม่ หรือ Generation Y ที่มีค่าความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างน้อยกว่ากลุ่มอื่น หากองค์กรไม่สนใจโครงสร้างบุคลากรในองค์กร ก็จะทำให้ค่าคะแนนความผูกพันต่อองค์กรอาจลดลงทุกปี ซึ่งเป็นผลมาจากพนักงานรุ่นใหม่กลุ่มนี้ (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2557) ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็ง ยกกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้เพิ่มมากขึ้น อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
- 1.2.2 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

1.2.3 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

1.2.4 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.5 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

1.2.6 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

1.2.7 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

1.3.2 วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

1.3.3 คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

1.3.4 วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยกำหนดขอบเขตด้านต่างๆ ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ (สท.ย.เดิม) จำนวน 307 คน (การยางแห่งประเทศไทย, 2558)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งเน้นศึกษาเรื่องเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ดังนี้

1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.4.2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย
สำนักงานใหญ่ ประกอบด้วย

1.4.2.1.1.1 เพศ

1.4.2.1.1.2 อายุ

1.4.2.1.1.3 สถานภาพสมรส

1.4.2.1.1.4 ระดับการศึกษา

1.4.2.1.1.5 ระยะเวลาปฏิบัติงาน

1.4.2.1.2 วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย

1.4.2.1.2.1 วัฒนธรรมแบบปรับตัว

1.4.2.1.2.2 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ

1.4.2.1.2.3 วัฒนธรรมแบบเครือข่าย

1.4.2.1.2.4 วัฒนธรรมแบบราชการ

1.4.2.1.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

1.4.2.1.3.1 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

1.4.2.1.3.2 ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อ

สุขภาพ

1.4.2.1.3.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

1.4.2.1.3.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

1.4.2.1.3.5 ด้านสังคมสัมพันธ์

1.4.2.1.3.6 ด้านลักษณะการบริหารงาน

1.4.2.1.3.7 ด้านภาวะอิสระจากงาน

1.4.2.1.3.8 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

1.4.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ

1.4.2.2.1 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1.4.2.2.1.1 ด้านจิตใจ

1.4.2.2.1.2 ด้านการคงอยู่

1.4.2.2.1.3 ด้านบรรทัดฐาน

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษา การวิจัยครั้งนี้เริ่มศึกษาตั้งแต่ เดือนสิงหาคม ถึง เดือนพฤศจิกายน รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 เดือน

1.4.4 ขอบเขตด้านสถานที่ การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากสถานที่ การยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

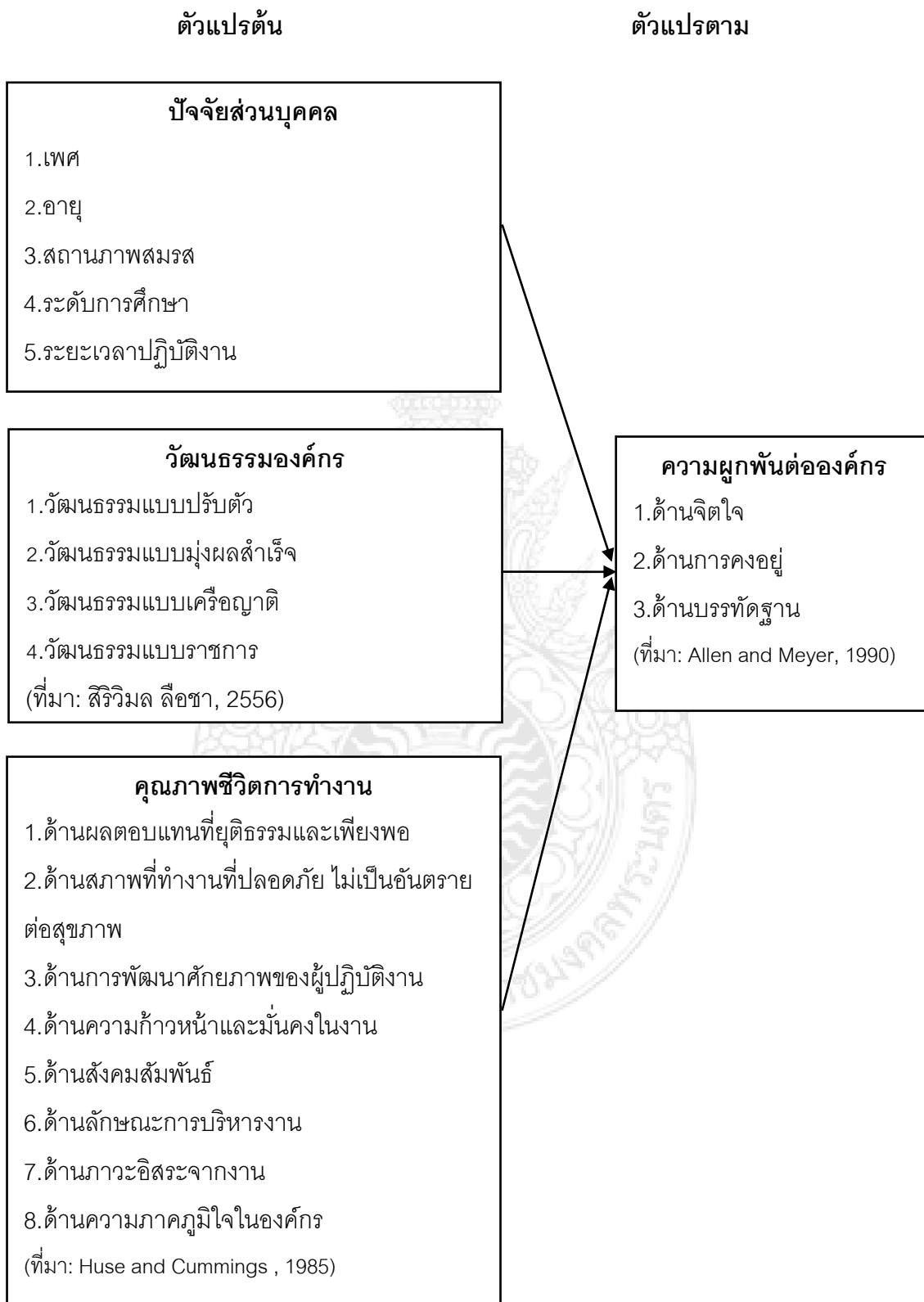
1.5.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย

1.5.2 ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย

1.5.3 ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย

1.5.4 เพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ส่งเสริมการพัฒนางาน พัฒนาคน พัฒนาองค์กร และเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็ง รวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย



1.7 คำนียามศัพท์

องค์กร หมายถึง การยางแห่งประเทศไทย

สำนักงานใหญ่ หมายถึง การยางแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แนวทางการประพฤติปฏิบัติ ความคิด ความเชื่อ การแสดงออกของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย และถูกถ่ายทอดไปยังพนักงานในองค์กรรุ่นหลัง ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และ วัฒนธรรมแบบราชการ

วัฒนธรรมแบบปรับตัว คือ การปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ กล้าคิด กล้าทำ มีอิสระทางความคิดและการได้ทดลองงานใหม่ๆ อยู่เสมอ

วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ หมายถึง แนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย โดยมุ่งเน้นการทำงานให้ได้ผลสำเร็จ พนักงานจะมีความกระตือรือร้นมุ่งมั่น ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย บรรยากาศในองค์กรจึงมีการแข่งขันสูง

วัฒนธรรมแบบเครือข่าย หมายถึง การมีส่วนร่วมในองค์กรและการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย มีการทำงานเป็นทีม บรรยากาศการทำงานคล้ายกับครอบครัวเดียวกัน เป็นกันเองแบบพี่น้อง อะลุ่มอล่วยกัน ช่วยเหลือซึ่งกันละกัน

วัฒนธรรมแบบราชการ หมายถึง ลักษณะการทำงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย ที่มุ่งเน้นการทำงานอย่างมีแบบแผน มีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และการปฏิบัติงานต้องเป็นไปตามลำดับก่อนหลัง

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมทั้งหมดที่องค์กรมีให้กับพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สามารถตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของพนักงานได้ ทำให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จะ

ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานตามมา ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่พนักงานการยางแห่งประเทศไทย ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับงานในหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันและมีความรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรม

ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานการยางแห่งประเทศไทย ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตรายและไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพของพนักงาน

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานการยางแห่งประเทศไทย ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การอบรม สัมมนา และให้อิสระในการนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง การที่พนักงานการยางแห่งประเทศไทย ได้รับโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และได้รับการเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีความมั่นคงในงานและมีโอกาสประสบความสำเร็จในงานที่มุ่งหวัง

ด้านสังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่พนักงานการยางแห่งประเทศไทย ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือร่วมมือกันเป็นอย่างดี ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า และได้รับความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การบริหารงานของหัวหน้างานหรือผู้บริหารที่มีความยุติธรรม มีขั้นตอนและระบบงานที่ชัดเจน ทำให้พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ส่งผลให้บรรยากาศในองค์กรเป็นไปด้วยความเสมอภาค

ด้านภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ความสมดุลของช่วงเวลาการดำเนินชีวิตในการทำงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำหรับทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งเวลาในการปฏิบัติงาน เวลาผ่อนคลายความเครียดหลังจากการทำงาน และยังมีเวลาใช้กับครอบครัว และสังคมอย่างเพียงพอและเหมาะสม

ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย ที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยที่มีต่อองค์กร โดยการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ความรู้ ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ให้กับองค์กร และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

ด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย ที่เกิดภายในจิตใจ รู้สึกยึดมั่นและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ด้านการคงอยู่ หมายถึง การที่พนักงานการยางแห่งประเทศไทย รับรู้ถึงผลประโยชน์ที่จะเสียไปหากตัดสินใจลาออกจากองค์กร โดยได้รับค่าตอบแทนเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่กับองค์กร

ด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย ถึงการเป็นสมาชิกขององค์กรว่าจะต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กรถือสิ่งที่ควรทำ รับผิดชอบต่อหน้าที่และงานที่ทำ ซึ่งหากเขาลาออกจะทำให้องค์กรเดือนร้อนหากไม่มีใครทำงานแทน จึงทำให้เลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

2.1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วิเชียร วิทย์อุดม (2554 : 9-1) ได้ให้ความหมายของ วัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม ความคิดและการกระทำ ซึ่งมีการพัฒนาอยู่ภายในองค์กรและเป็นสิ่งที่ช่วยแนะแนวทางพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กรนั้นๆ ด้วย ถ้าเป็นในกลุ่มของธุรกิจระบบนี้จะหมายถึง วัฒนธรรมของบริษัท (Corporate culture) ในแต่ละองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมองค์กรที่จะมีผลกระทบเป็นอย่างมากกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ชีว (Shils, 2001 อ้างถึงใน ธนัชพร กุลทรัพย์ศักดิ์, 2556 : 34) ได้ให้ความหมายของ วัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง องค์กรในสังคมจะมีขอบเขตของค่านิยม ความเชื่อ และสัญลักษณ์แห่งองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้างกิจกรรมและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยสิ่งเหล่านี้เป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพในการทำงานของบุคคลทำให้เกิดจิตสำนึกในเป้าหมายของการทำงาน และการนำมาซึ่งคุณค่าแห่งความภาคภูมิใจในองค์กร

วิภาส ทองสุทธิ (2552 :470) ได้ให้ความหมายของ วัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันซึ่งค่านิยมและความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร การก่อตัวและเกิดขึ้นของวัฒนธรรมองค์กรอาจมาจากปัจจัยและแรงผลักดันหลายอย่าง แต่ส่วนใหญ่จะเกิดจากอิทธิพลของคุณค่า วิถีปฏิบัติทางการบริหาร คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ก่อตั้งองค์กร เป็นต้น

กาญจนา เกษร (2555 : 15) ได้ให้ความหมายของ วัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่อยู่ในองค์กร การเข้าใจ ยอมรับ และปฏิบัติเป็นแนวทางในการทำงาน มีกระบวนการถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังบุคคลอีกรุ่นหนึ่งอย่างหลากหลายรูปแบบ ช่วยส่งเสริมให้การทำงานขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2553 : 470) ได้ให้ความหมายของ วัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ลักษณะร่วมของคนในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของคนในองค์กรนั้นๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ความเชื่อ ทศนคติ ความคิด และพฤติกรรม การแสดงออกที่มีความแตกต่างจากองค์กรอื่น และลักษณะร่วมนี้ จะต้องเชื่อหรือส่งเสริมให้องค์กรเดินไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2553 : 222) ได้ให้ความหมายของ วัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ และค่านิยมพื้นฐานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งแสดงปรากฏออกมาในวิถีของบรรทัดฐานแห่งการคิดและการปฏิบัติ มีกระบวนการถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งในหลากหลายรูปแบบ สิ่งที่แสดงออกมาในเชิงรูปธรรมคือ เรื่องเล่า พิธีกรรม ภาษา สัญลักษณ์ วิธีการปฏิบัติงาน เป็นต้น วัฒนธรรมจะทำหน้าที่เป็นกลไกในการสร้างแนวทางเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และสร้างการบูรณาการระหว่างองค์ประกอบภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรมีเสถียรภาพ สามารถอยู่รอด และเติบโตต่อไปได้

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 196) ได้ให้ความหมายของ วัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก และสัญลักษณ์ทั้งหมดที่เป็นคุณลักษณะขององค์กร กล่าวให้เฉพาะลงไปอีก คือ วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงปรัชญา ความเชื่อ ความรู้สึก สมมติฐานความคาดหวัง เจตคติ และค่านิยม ความเชื่อที่มีร่วมกันในองค์กร

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์กรที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยขอสรุปว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน แบบแผน รวมถึงวิธีการคิด วิธีการทำงานและวิถีปฏิบัติ ร่วมกันของพนักงานในองค์กร ซึ่งถูกถ่ายทอดต่อๆ กันมา จนแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจนจากการแสดงออกของบุคคล ทั้งนี้จะก่อให้เกิดรูปแบบในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของพนักงานในองค์กร

2.1.2 รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร

วิจารณ์ พานิช (2550 : 73) ได้กล่าวถึง รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรตามลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ ดังนี้

1. มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกในการทำงานของพนักงานภายในองค์กร จะมีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วม พฤติกรรมการทำงานของคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่างานมีความหมายและมีความท้าทาย ลักษณะเด่น คือ พนักงานในองค์กรมีความกระตือรือร้นและรู้สึกว่าจะงานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา
2. มิติมุ่งสัจการแห่งตน (Self – Actualizing) คือ องค์กรที่มีค่านิยม และพฤติกรรม การแสดงออกของการทำงานในลักษณะสร้างสรรค์ โดยเน้นความต้องการของพนักงานในองค์กร เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน และต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมๆ กับความก้าวหน้าของพนักงาน ทุกคนมีความเต็มใจในการทำงานและภูมิใจในงานของตน และได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ รวมทั้งมีความอิสระในการพัฒนางานของตน ลักษณะเด่น คือ พนักงานในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันกับงานและมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง
3. มิติมุ่งบุคคล (Humanistic – Encouraging) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกของการทำงาน รูปแบบการบริหารจัดการจะเน้นการมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กร โดยถือว่าพนักงาน คือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร พนักงานมีความสุขและภูมิใจในการทำงาน มีความสุขต่อการสอน การนิเทศงานและการเป็นที่เลี้ยงให้แก่กัน ทุกคนในองค์กรได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร
4. มิติมุ่งไม่ตรัสสัมพันธ์ (Afflictive) คือ องค์กรที่มีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับ

สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล พนักงานทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจและไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีม ได้รับการยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน ลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน

วิเชียร วิทยอุดม (2554 : 9-4) ได้กล่าวถึง รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร และแบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบสถาบันนิยม (Academy) องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะช่วยให้พนักงานหนุ่มสาว ให้มีความสามารถในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปตามสายงาน ตำแหน่งขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ส่วนมากจ้างกลุ่มคนจบใหม่จำนวนมาก และจะส่งคนกลุ่มนี้ให้ไปผ่านในหน้าที่การงานเฉพาะแบบหลายๆ อย่าง

2. วัฒนธรรมแบบสโมสร (Club) องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะเน้นในการช่วยเหลือให้พนักงานปรับตัวเข้ากับองค์กรที่ทำงานอยู่ได้ ความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับอาวุโส แต่ก็ต้องทำตัวเข้ากับสมาคมสังสรรค์ให้เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและทำตัวมีมิตรสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่นๆ และสนับสนุนสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เกิดมิตรภาพระหว่างพนักงานในองค์กรให้มากที่สุด

3. วัฒนธรรมแบบกีฬาเบสบอล (Baseball Team) องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ไม่พยายามที่จะเลื่อนพนักงานไปตามตำแหน่งหน้าที่ แต่จะพยายามให้พนักงานมีความมั่นคงในตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี โดยไม่มีการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้ องค์กรจะค้นหาเฉพาะพนักงานที่มีความเก่งกาจสามารถจากกลุ่มอายุและประสบการณ์ที่ต่างกัน ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้จะมีความชำนาญอยู่แล้ว และสามารถพัฒนาตนเองให้เข้ากับงานได้อย่างรวดเร็ว องค์กรจะให้รางวัลพนักงานโดยดูจากผลงานที่ได้มากกว่าดูที่อาวุโสหรือดูจากความรู้เฉพาะทาง

4. วัฒนธรรมแบบสร้างป้อมปราการ (Fortress) องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะเน้นถึงความอยู่รอดขององค์กรเป็นสำคัญ รวมถึงองค์กรที่พยายามจะปรับเปลี่ยนความล้มเหลวขององค์กรให้สามารถดำรงอยู่ในตลาดได้ต่อไป หรือองค์กรที่ประสบกับการขึ้นๆ ลงๆ ตลอดเวลา องค์กรแบบนี้จะไม่มีการให้สัญญาใดๆ ในเรื่องความมั่นคงของงานแต่จะเกื้อหนุนสร้างโอกาสให้ผู้จัดการที่ชอบเปลี่ยนงาน และชอบเปลี่ยนแปลงการบริหารงานอยู่บ่อยๆ

ดาฟ (Daft, 2003 อ้างถึงใน สิริวิมล ลือชา, 2556 : 35) ได้กล่าวถึง รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรและแบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นผู้บริหาร

ที่มีลักษณะเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ในองค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถ ในการคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานในองค์กรจึงมีความเป็นอิสระในการคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง และพร้อมที่จะลงมือปฏิบัติได้ทันทีที่จำเป็น โดยยึดค่านิยมในการสนองตอบต่อลูกค้าเป็นสำคัญ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรด้วยการกระตุ้นพนักงานได้กล้าเสี่ยงและกล้าทำในสิ่งใหม่ๆ โดยเน้นการให้รางวัลผลตอบแทนแก่ผู้ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ ในหลายองค์กรได้มีการเปลี่ยนนโยบายใหม่โดยเน้นเรื่องการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงาน เน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้รวดเร็วเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว วัฒนธรรมรูปแบบนี้จะสร้างค่านิยมในเรื่อง ส่งเสริมการสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการ ส่งเสริมให้มีการทดลอง ให้ออกทำ ลองผิดลองถูก เพื่อที่จะกล้าคิดอะไรที่นอกกรอบได้ การให้อิสระทางความคิด และลงมือปฏิบัติเพื่อให้ความเป็นอยู่ประจบการอยู่ในตัว มุ่งตอบสนองต่อลูกค้าและฝ่ายต่างๆ โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิมๆ

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เกิดจากผู้บริหารที่มุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย คือ การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กร เช่น ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบการมีกำไร หรือ มีส่วนแบ่งทางการตลาดที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น องค์กรจะมุ่งให้บริการลูกค้าเป็นพิเศษเฉพาะกลุ่มในภาวะแวดล้อมภายนอก แต่ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีความยืดหยุ่น และต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็วแต่อย่างใด องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจะเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก พนักงานต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถปฏิบัติงานหนักได้ในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะจึงเป็นตัวเชื่อมทุกคนในองค์กรเข้าด้วยกัน หลายองค์กรที่มีวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จมักจะให้ความสำคัญกับการแข่งขัน การเอาชนะ โดยให้รางวัลและผลตอบแทนกับพนักงานที่มีผลงานดี ในขณะที่ผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าหมายก็จะถูกตักเตือนหรือไล่ออกจากงาน วัฒนธรรมรูปแบบนี้จะสร้างมีค่านิยมในเรื่อง การให้แข่งขันกันทำงาน เพื่อสร้างผลงาน การมุ่งมั่น เอาใจจริงเอาจ้ง การทำอะไรให้เสร็จสมบูรณ์ดีที่สุดใน การขยันขันแข็งในการทำงาน และการมีความคิดริเริ่มในระดับบุคคล เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นแต่มีมุ่งเน้น

ภายในองค์กร จะให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากสภาวะภายนอก วัฒนธรรมลักษณะนี้จะเน้นความต้องการของพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมรูปแบบอื่น ดังนั้นบรรยากาศในองค์กรจึงคล้ายกับครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารจะมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือของพนักงาน ความเอาใจใส่ เอื้ออาทรทั้งพนักงานและลูกค้า โดยพยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานะภาพ หรือให้พนักงานมีความเสมอภาคในองค์กร ผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความสำคัญและปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบเครือข่ายจะเน้นค่านิยมในเรื่อง การทำตามประเพณีปฏิบัติ การคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อคนอื่น การเน้นความเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วม การเห็นพ้องกัน ไม่พยายามสร้างความแตกแยก อะลุ่มอล่วยช่วยเหลือกัน ร่วมมือกัน เป็นกันเองเป็นแบบพี่น้อง การเน้นความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพความมั่นคงและมุ่งเน้นภายในองค์กรเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน และมุ่งเน้นเพื่อให้เกิดความมั่นคง วัฒนธรรมในลักษณะนี้จะมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบในการทำงาน มุ่งเน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความสามารถในการบูรณาการ และความมีประสิทธิภาพในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ ซึ่งจะมีองค์กรที่มีวัฒนธรรมรูปแบบนี้น้อยมากที่จะสามารถดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง ผู้บริหารส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการ เพราะองค์กรต้องการความยืดหยุ่นคล่องตัว องค์กรที่มีวัฒนธรรมรูปแบบนี้จะเน้นค่านิยมในเรื่อง การประหยัดและมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน เน้นความเป็นทางการ และความเป็นระเบียบ แบบแผน การใช้เหตุผล ใช้ข้อมูลตัวเลข ในการปฏิบัติงาน เน้นในระเบียบ คำสั่ง กฎเกณฑ์ต่าง ๆ การเชื่อฟัง ทำตามกฎระเบียบและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

สมยศ นาวิกาน (2544 : 59) ได้กล่าวถึง รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร และแบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบที่มุ่งผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมอยู่ที่ผู้นำ หรือผู้ก่อตั้งองค์กร เป็นค่านิยมที่มุ่งหน้าที่ คือการสร้างคุณค่าแก่ผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ซึ่งวัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการอาจจะไม่มั่นคงและเสี่ยงภัย เพราะเป็นวัฒนธรรมที่ขึ้นอยู่กับผู้ก่อตั้งเพียงคนเดียว

2. วัฒนธรรมที่มุ่งกลยุทธ์ (Strategic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมที่มุ่งหน้าที และได้กลายเป็นขนบธรรมเนียมและเปลี่ยนแปลงไปสู่ประเพณีขององค์กรเป็นค่านิยมที่มั่นคงและมุ่งภายนอกระยะยาว

3. วัฒนธรรมที่มุ่งตนเอง (Chauvinistic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมุ่งภายใน และการให้ความสำคัญกับความเป็นเลิศ วัฒนธรรมองค์กรรูปแบบนี้อาจจะแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะ ทางพีชศาสตร์หลายอย่าง ความจงรักภักดีและความผูกพันต่อค่านิยมของผู้นำอย่างเข้มแข็ง และการมุ่งภายใน มุ่งพวกเรา มุ่งพวกเขา จะกระตุ้นความพยายามให้มุ่งที่การรักษาความเป็นเลิศขององค์กรเอาไว้โดยไม่คำนึงถึงค่าใช้จ่าย

4. วัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร (Exclusive Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรรในฐานะที่คล้ายคลึงกับสโมสรที่เลือกสรรสมาชิก ซึ่งภายในสถานการณ์บางอย่าง การเลือกสรรจะเพิ่มคุณค่าแก่ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร ซึ่งองค์กรจะทุ่มเทอย่างหนักเพื่อที่จะสร้างภาพพจน์ของความเหนือกว่า และการเลือกสรรขึ้นมา

คูกี้และลาฟเฟอร์ตี (Cooke and Lafferty, 1989 อ้างถึงใน กาญจนา เกษร, 2555 : 31) ได้กล่าวถึง รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม แบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Apollo หรือ Role Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีลักษณะที่ชอบด้วยเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ โครงสร้างองค์กรกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับขั้นทางการบริหารที่ลดหลั่นกันไป และมีกฎระเบียบ ข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ชัดเจนทั่วองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมแบบนี้จะปรากฏชัดในหน่วยงานใหญ่ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งค่อนข้างล่าช้าต่อการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อความเจริญ ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและความอยู่รอดต่อไปขององค์กร มักใช้การประชุมเป็นส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน การตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานใดๆ

2. วัฒนธรรมเน้นที่งาน (Athena หรือ Task Oriented Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการพัฒนาที่ริเริ่มใหม่อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็นโครงการ โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้เหมาะสมกับหน่วยงานที่ต้องเร่งรีบพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะในสภาวะที่ต้องแข่งขัน

3. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential) ผู้ที่

ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเองมีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของบุคคลที่หลากหลายจำเป็น และมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยหรือสถาบันวิจัยที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการจะสะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้ได้อย่างชัดเจน

4. วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Zeus หรือ Leader Culture) รูปแบบวัฒนธรรมที่ผู้นำจะมีกลุ่มบริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นผู้สนองรับหรือนำการตัดสินใจ นโยบายแนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล ความสำเร็จของทีมบริหารเกิดจากความสามารถของผู้นำที่พัฒนาและสร้างระบบการติดต่อสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Trust) โครงสร้างองค์กรมีขนาดกะทัดรัดแต่ครอบคลุม มีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ผู้บริหารที่มีความสามารถมักมีประสบการณ์ผ่านงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมอย่างนี้มาก่อนเสมอ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่กล่าวมาในข้างต้นเป็นวัฒนธรรมที่แบ่งตามพื้นฐานของตัวแปรที่แตกต่างกันไป

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน จึงทำให้รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ สิริวิมล ลือชา (2556) ที่ได้ศึกษาแนวคิดของ Daft (2003) พบว่า แนวคิดของวัฒนธรรมลักษณะนี้จะก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพขององค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับหน่วยงานที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ซึ่งมีความครอบคลุม ชัดเจน และมีความเหมาะสม เป็นค่านิยมที่ก่อตัวให้เกิดเป็นวัฒนธรรม 4 ประเภท คือ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบราชการ เหมาะสำหรับองค์กรประเภทหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ ที่มักจะมีวัฒนธรรมในลักษณะแบบนี้อยู่มาก ผู้วิจัยจึงเลือกนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2.1.3 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วิเชียร วิทญ์อุดม (2554 : 9-3) ได้กล่าวถึง ประโยชน์และหน้าที่ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรคือ องค์กรสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาเพื่อให้เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง โดยการสร้างค่านิยมความเชื่อที่ถ่ายทอดต่อไปเป็นตำนานเรื่องเล่าขาน สัญลักษณ์ บรรทัดฐาน อุดมการณ์ วิบุรุษที่ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยกย่องเอาเป็นแบบอย่างมากมาย ฯลฯ วัฒนธรรมเหล่านั้นมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานได้เป็นอย่างมาก มีการประเมินกันว่า ภายใต้วุฒวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะเป็นผลให้พนักงานในองค์กรจะทุ่มเทการทำงานเพิ่มมากขึ้นอีก 1-

2 ชั่วโมงใน 1 วัน และจะช่วยลดอัตราของการลาออกและมีบทบาทในการหล่อหลอมค่านิยมอันถูกต้องให้แก่พนักงานใหม่ ทำให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี

ริชาด แอล ดาฟ (Richard L. Daft, 2007 อ้างถึงใน ขจิตพร คมขำ, 2554 : 8) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรแบ่งได้ 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อทำการรวบรวมสมาชิกในองค์กรให้เป็นปึกแผ่นอันหนึ่งอันเดียวกัน จนเกิดเป็นความรู้สึกผูกพันร่วมกัน สร้างเอกลักษณ์ขององค์กรเพื่อความภาคภูมิใจ และแสดงออกถึงความ เป็นกลุ่มเดียวกัน

2. เพื่อช่วยให้องค์กรปรับตัวได้ทันกับสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร การรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์กร และเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว

เฮลลิจเอลและคณะ (Hellriegel et al., 1995 อ้างถึงใน สุนิชา คำรงค์นุกุลกิจ, 2553 : 25) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรแบ่งได้ 4 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร สมาชิกในองค์กรสามารถรับรู้ได้จากประวัติศาสตร์หรือเรื่องราวในอดีตนั่น ๆ ในอดีต เพื่อนำมาเป็นบรรทัดฐาน และแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต

2. วัฒนธรรมองค์กรช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกผูกพันภายใต้ปรัชญาและค่านิยมที่ทุกคนยอมรับ และพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

3. วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดมาตรฐาน ในการควบคุมสมาชิกในองค์กรให้มีพฤติกรรม และการปฏิบัติในแนวทางที่พึงปรารถนา

4. วัฒนธรรมองค์กรจะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานและการผลิต

จากการศึกษาความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยขอสรุปว่า วัฒนธรรมทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้กับพนักงานในองค์กร และทำหน้าที่จัดระเบียบในองค์กร โดยค่านิยมและความเชื่อ จะแสดงให้เห็นเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร เช่น ประเพณี โครงสร้างองค์กร การปฏิบัติงาน ความเป็นกลุ่มของพนักงาน เป็นต้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1973 วารุณี แดบสูงเนิน, 2554 : 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาส่วนบุคคล โดยพิจารณาจากคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้ประสบความสำเร็จ

ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse and Cumming, 1985 อ้างถึงใน กอบสุข อินทโชติ, 2554 : 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกหรือสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานคาดหวังว่าจะได้รับ กับประสิทธิผลขององค์กร หรือกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน มาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้นๆ ส่งผลให้มีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน และต้องการปรับปรุงศักยภาพในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิตในงานได้

ยุทธพล จันทรปัญญา (2555 : 18) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจ โดยมีความรู้สึกของแต่ละบุคคลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีความสัมพันธ์ในเรื่องของค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ ความก้าวหน้าหรือความมั่นคงในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง นำไปสู่คุณภาพของผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร และเพื่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามลักษณะของความต้องการแต่ละคน

พิรศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554 : 23) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน ผลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อองค์กรจะสรุปได้ 3 ประการ ประการแรกผลผลิตขององค์กรเพิ่มมากขึ้น ประการที่สองคือช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ประการสุดท้าย คือ เพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

ธิปฏพณร์ ยัมประเสริฐ (2554 : 32) ได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ภาวะสมดุลในชีวิตที่ทำให้เกิดความสุข และการมีสุขภาพที่ดี ที่เกิดขึ้นกับพนักงานขององค์กร อันเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองในมิติต่างๆ จากองค์กรตามความคาดหวังและความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยขอสรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวม หรือทุกสิ่งทุกอย่างที่องค์กรมีให้กับพนักงาน อันจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน หากพนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจ จะส่งผลให้พนักงานดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อองค์กร

2.2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse และ Cummings, 1985) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ โดยแบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ รายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ
2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากการทำงาน โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงาน การทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการ แบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการ บริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความ เป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความ เสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุล ในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจาก ภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของ พนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยการ ประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

วอลตัน (Walton, 1973: 12 อ้างถึงใน วารุณี แดบสูงเนิน, 2554 : 15) ได้ ทำการศึกษาและวิเคราะห์ โดยแบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐาน การครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมหรือยุติธรรม เกิดจาก การเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึง กัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรมีการ กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา เป็นต้น

3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน (Development of Human Capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาตนเองและการใช้ความสามารถของพนักงานในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึก ทำทนายในการทำงาน รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจ ดังนี้ ควรให้พนักงานได้รับการดูแล หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอย เป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่ เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต และจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึง สมาชิกครอบครัวด้วย

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ซึ่งรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติ และการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน/ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กร ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดรวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม และมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทหน้าที่ให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึก ว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณภาพและคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

เดลามอทและเทเคซาว่า (Delamotte & Takesawa, 1984 อ้างถึงใน ปวดี วิทยานานันท์, 2556 : 17) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ โดยแบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Tradition Goals) หมายถึง

ลักษณะที่องค์กรได้มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัยในการทำงาน และสุขภาพอนามัยที่ดีแก่พนักงาน มีช่วงเวลาการทำงานที่เหมาะสมและมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ รวมทั้งการสร้างเสถียรภาพในการจ้างงานแก่พนักงานให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงาน

2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work) หมายถึง สิทธิตามกฎหมายที่พนักงานจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์กร ในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคล โดยได้รับการคุ้มครองสภาพการจ้างของบุคคลอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม โดยองค์กรจะปฏิบัติกับพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งในส่วนของการทำงานและการแบ่งชนชั้นในองค์กรด้านต่างๆ ในเรื่อง เพศ เชื้อชาติ สีผิว ความเห็นทางการเมือง หรือพื้นฐานทางสังคม เป็นต้น

3. การมีอำนาจในการตัดสินใจ (Influence of Decisions) หมายถึง การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆขององค์กร ผ่านกระบวนการในรูปแบบต่างๆ เพื่อลดความแตกแยกอันเนื่องมาจากการขาดอำนาจในการตัดสินใจของบุคคล

4. การได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of Work Content) หมายถึง การที่องค์กรจัดเนื้องานที่เหมาะสมกับพนักงาน งานมีความท้าทายและมีคุณค่าต่อองค์กร อันจะส่งผลให้พนักงานเกิดความภูมิใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย การเพิ่มความท้าทายของงาน เช่น การสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การเพิ่มหน้าที่การรับผิดชอบ การมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะความสามารถที่สูงขึ้น เป็นต้น

5. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต (Work Life Cycle) หมายถึง ลักษณะการที่องค์กรเอาใจใส่ต่อพนักงานมากกว่าการทำงานในช่วงเวลาว่างเท่านั้น โดยองค์กรจะใส่ใจถึงการดำรงชีวิตนอกชั่วโมงการทำงาน ทั้งในส่วนของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัว การพักผ่อน สถานะทางสังคม ชนชั้นทางสังคม และรวมไปถึงความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน

ณัฐฐา บัวหลวง (2550 : 11) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ และกำหนดกรอบแนวทางเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งองค์ประกอบไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการด้านสังคม
6. ธรรมเนียมในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน

เบอร์นาดีนและรัสเซล (Bernardin and Russel, 1998 อ้างถึงใน ฉัตรชัย ชุมวงศ์, 2554 : 13) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ โดยแบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 12 ด้าน ดังนี้

1. สภาพการทำงาน ความปลอดภัย สุขภาพ และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
2. การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่นๆ อย่างเสมอภาค
3. การจ้างงานที่มั่นคง
4. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ประชาธิปไตย (การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ)
7. ความพึงพอใจของพนักงาน
8. รายได้ที่เพียงพอ
9. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
10. การฝึกอบรมให้พนักงานทุกระดับ
11. การสนับสนุนการพัฒนาทักษะหลายๆ ด้าน
12. การให้สหภาพมีส่วนร่วมในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน จึงทำให้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Huse และ Cummings (1985) แล้วพบว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานของพนักงาน กับประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากมีองค์ประกอบที่ครอบคลุม มีความชัดเจน และมีความเหมาะสม สอดคล้องกับองค์การที่

ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ และตรงตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา โดยแบ่งองค์ประกอบตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน ความภาคภูมิใจในองค์กร ผู้วิจัยจึงเลือกนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2.2.3. ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน

สคูลเลอร์และคณะ (Schuler et al., 1989) อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551 : 31) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด และเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดจะช่วยให้อัตราการขาดงานลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ และการลดอัตราการจ่ายผลตอบแทนพนักงาน
5. ความยืดหยุ่นของพนักงานในองค์กรมีมาก และความสามารถในการปรับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าของกิจการ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร
7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงานบ่อย
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน
9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

จากการศึกษาประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยขอสรุปว่า หากพนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวพนักงานและประโยชน์ต่อ

องค์กร พนักงานจะมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีขวัญกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและองค์กร ส่งผลต่อองค์กรที่ทำให้อัตราการลาออกจางานลดลง เป็นการลดต้นทุนให้กับองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอันเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

สาวิตรี สร้อยสุดสวาท (2554 : 35) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กร ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้นหากบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง บุคลากรจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีความผูกพันเลย เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีอุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, อ้างถึงใน พีรศิลป์ รัตนศิริธกร, 2554 : 15) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานทางสังคม โดยที่บุคคลรู้สึกว่าจะเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

มาวเดย์ (Mowday et al., 1979 อ้างถึงใน ฉัตรชัย ชูมวงศ์, 2554 : 21) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป หรืออาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น และจะแสดงความรู้สึกออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยที่บุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

เบคเกอร์ (Becker, 1960 อ้างถึงใน พีรศิลป์ รัตนศิริภรณ์, 2554 : 31) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การได้ลงทุนกับสิ่งนั้นๆ ไว้ โดยเรียกสิ่งทีลงทุนนั้นว่า “Side-Bar” คือ ความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรที่เกิดจากพนักงานได้ซึ่ง หรือคำนวณถึงผลประโยชน์และผลเสียแล้วพบว่าการคงอยู่ในองค์กรได้ผลประโยชน์สูงกว่า พนักงานจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร และคงอยู่ในองค์กรต่อไป ปัจจัยอันได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน โดยถ้าไม่ยึดมั่นผูกพันกับสิ่งนั้นๆ จะทำให้เกิดการสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ ดังนั้นระดับความผูกพันของแต่ละบุคคลจึงขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพกับสิ่งที่ลงทุนไป

วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ (2552 : 49) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาขององค์กร กล่าวคือ เป็นความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้น ไม่ใช่ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถานที่ทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

วารุณี แดบสูงเนิน (2554 : 23) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งเป็นผลจากการแลกเปลี่ยนมีปฏิสัมพันธ์จากการทำงานในองค์กรเป็นการแสดงออกทั้งในด้านความรู้สึกผูกพัน ยึดมั่น ไม่อยากออกจากองค์กรไป ซึ่งแสดงออกในด้านพฤติกรรมโดยการทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550 : 282) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง วิธีการสร้างเสริมสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ เกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ผสมผสานกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การสร้างความผูกพันหรือความสัมพันธ์ในงานจำเป็นต้องกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรัก และความห่วงใยต่อความสำเร็จขององค์กร คำนี้ถึงความสำคัญของผลของงาน โดยองค์กรจะต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่บุคลากรทุกฝ่าย

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยขอสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

และส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วยความรู้สึกรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมาย และนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่หรือดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

2.3.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990: 1-18) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่พนักงานรู้สึกถึงการเป็นสมาชิกในองค์กร รู้สึกยึดมั่นกับองค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และการได้เข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเกิดจากการที่บุคคลรับประสบการณ์ในการทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรแล้วได้รับความพอใจ และตรงตามความคาดหวัง ทำให้เขาต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป
2. ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการที่องค์กรจ่ายค่าตอบแทน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กร เป็นการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าจะต้องออกจากองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะคงอยู่กับองค์กร รวมถึงการรับรู้ถึงความยากลำบากในการหางานใหม่ทำให้บุคคลจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป
3. ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่า การคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เป็นสิ่งที่เหมาะสมและเป็นสิ่งที่ควรทำ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานนี้เกิดจากค่านิยมส่วนบุคคล โดยบุคคลอาจมีค่านิยมว่าคนที่ย้ายงานบ่อยเป็นคนที่ไม่จงรักภักดีต่อองค์กร หรือ การที่บุคคลเกิดความรู้สึกรับผิดชอบหน้าที่การทำงานเป็นสิ่งที่ดี เช่น ถ้าเขาออกจากองค์กรไปหน้าที่ดังกล่าวก็จะมีคนทำหรือหาคนมาทำแทนได้ยาก หรือคนที่เกี่ยวข้องจะได้รับความเดือดร้อน ค่านิยมเหล่านี้ทำให้บุคคลรู้สึกว่าจะอยู่กับองค์กรต่อไป

มาวเดย์และคณะ (Mowday et al., 1979 อ้างถึงใน ฉัตรชัย ชุมวงศ์, 2554 : 21) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 2 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในรูปของความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอของพฤติกรรม นั่นคือ เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความพยายามในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยไม่มีความคิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน เนื่องจากกลัวว่าเมื่อละทิ้งความเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วจะเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านเจตคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการ คือ

มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร คือ บุคคลมีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากทั้งทางกายและใจ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร โดยปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนรู้สึกถึงความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของตนเอง ทำให้ตนเองยอมรับเป้าหมายขององค์กร และทัศนคติทางบวกต่อองค์กร

มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

สเตียร์ (Steer, 1983 อ้างถึงใน สาวิตรี สร้อยสุดสวาท, 2554 : 31) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ด้าน คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย และภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร เป็นลักษณะที่พนักงานเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความหวังใจต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร เป็นลักษณะที่พนักงานแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความ

จงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า ตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของนักวิชาการหลายๆ ท่านพบว่า โดยรวมแล้วมีความหมายคล้ายคลึงกัน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ได้แบ่งองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่ครอบคลุม มีความชัดเจน และมีความเหมาะสม สอดคล้อง และตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน สามารถส่งผลให้พนักงานคงอยู่กับองค์กร หรือสามารถลดอัตราการลาออกจากรางาน โดยแนวคิดนี้มีนัยสำคัญที่แสดงให้เห็นว่าความผูกพันเป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่แสดงพนักงานกับองค์กร และสื่อความหมาย ในการตัดสินใจที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร

2.3.3 ประโยชน์ของความผูกพันต่อองค์กร

ฉัตรชัย ชุมวงศ์ (2554 : 23) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะคือ ผลต่อพนักงาน และผลต่อองค์กร ดังนี้

1. ผลต่อพนักงาน คือ ผลของการมีความผูกพันต่อองค์กรสำหรับพนักงาน การรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กร รู้สึกมีความมั่นคง ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายในชีวิตและมีมุมมองต่อตนเองในแง่บวก หากพิจารณาตามนโยบายการให้รางวัลขององค์กร พนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรจะได้รับรางวัลมากกว่าเนื่องจากทุ่มเททำงาน และคงความเป็นสมาชิกองค์กรและมีความจงรักภักดี นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อมุมมองต่อตนเอง และการเสียสละทำงาน ซึ่งจะมีความสำคัญมากในคนที่ไม่มีครอบครัว หรือคนที่ไม่มีความสัมพันธ์ทางสังคมอื่นนอกจากงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่ต่ำจะมีผลต่ออาชีพของพนักงานผู้นั้นในทางลบ โดยที่หัวหน้าจะเลือกคนที่สามารถไว้ใจได้ และไม่ต้องการคนที่ใจแคบ ดังนั้น หากพนักงานไม่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร อาจไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

2. ผลต่อองค์กร คือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นผลจากการทุ่มเททำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร นอกจากนี้ อัตราการลาออก การขาดงานที่ต่ำทำให้องค์กรมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรที่มีพนักงานที่

มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเป็นที่ประทับใจแก่บุคคลภายนอกองค์กร พนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรสูงจะพูดถึงองค์กรในแง่ดีกับบุคคลอื่นนอกจากองค์กร ซึ่งเป็นส่วนช่วยเพิ่มความสามารถในการคัดเลือกคนและจ้างคนที่มีคุณภาพสูงที่สนใจทำงานกับองค์กร

2.3.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากรูนันท์ อิทธิอาวัชกุล (2553) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ เช่น ลักษณะงานที่ทำ อำนาจในการตัดสินใจ เป็นต้น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และสภาพแวดล้อม ได้แก่ ตัวผู้นำ การสื่อสาร วัฒนธรรมการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ การได้รับโอกาสในการพัฒนา การได้รับความเป็นธรรม การได้รับการยกย่อง เป็นต้น

สเตียร์รี่ (Steer, 1977 cited in Cherrington, 1944:276 อ้างถึงใน เสาวนีย์ แปนงูจา , 2553 : 16-17) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factor) ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลา โดยทั่วไปแล้ว พนักงานที่มีอายุมากมักจะความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย พนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายใน (Intrinsic Work Value) จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายนอก (Extrinsic Work Value) พนักงานหญิงมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานชาย ผู้ที่มีการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าก็มักมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า

2. คุณลักษณะที่สำคัญกับบทบาท (Role-Related Characteristic) ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทชัดเจน และบทบาทหน้าที่สอดคล้องกับตนเอง ความผูกพันต่อองค์กรจะสูงมากกว่าในกลุ่มพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงกว่า และงานนั้นมีความคลุมเครือของบทบาทและมีความขัดแย้งในบทบาทน้อย

3. คุณลักษณะทางโครงสร้าง (Structural Characteristic) ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการ ความผูกพันต่อองค์กรจะสูงในกลุ่มของพนักงานที่มีส่วนร่วมในองค์กรด้วยตัวเอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่มีการกระจายอำนาจ คนยังมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญมากเท่าใด ความผูกพันต่อองค์กรก็จะมากขึ้นตามลำดับ

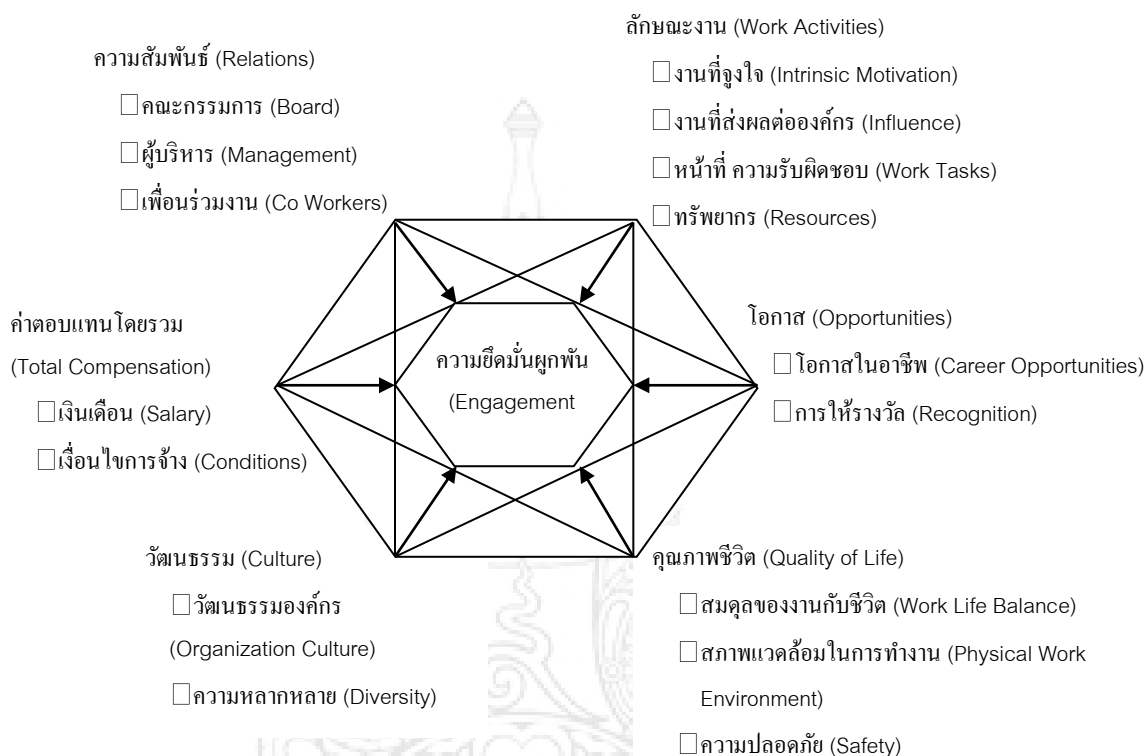
4. ประสบการณ์ทำงาน (Work Experiences) ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

สามารถพึ่งพาผู้บังคับบัญชาได้ การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา พบว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีสูงมากในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน รู้สึกว่าองค์กรตอบสนองต่อความคาดหวังของเขาและเต็มสิ่งที่เขาต้องการได้ รู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับเขา นอกจากนี้ พนักงานจะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเมื่อองค์กรมีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติต่อพนักงานใหม่ ในเรื่องระบบการสรรหา และระบบการปฐมนิเทศ รวมทั้งได้มีการนิยามค่านิยมขององค์กรอย่างชัดเจน กล่าวคือ ยิ่งองค์กรลงทุนกับการสรรหาพนักงานมากเท่าใด โอกาสที่พนักงานจะกลับคืนมาในรูปความทุ่มเทพลังงาน โดยการแสดงออกในด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรยิ่งมากขึ้นเท่านั้น ยิ่งองค์กรแสดงให้เห็นค่านิยมขององค์กรกับพนักงานชัดเจนเท่าใดความสอดคล้องกับค่านิยมที่บุคคลจะพึงมีต่อองค์กรยิ่งมากขึ้นเท่านั้น

เฮวิต เอเชียเอท (Hewitt Associates, 2005 อ้างถึงใน ธัญวรรณี เพ็ญวาณิช, 2554 : 52) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยแบ่งออกเป็น 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ (Relations) หมายถึง ความสัมพันธ์ของระดับกรรมการ ผู้บริหาร ตลอดจนพนักงานที่ร่วมงานในองค์กร
2. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ใช้ในการดำรงอยู่ร่วมกัน ตลอดจนความหลากหลายในการปฏิบัติงาน
3. ลักษณะงาน (Work Activity) หมายถึง งานที่จูงใจ งานที่มีผลต่อองค์กร หน้าที่รับผิดชอบที่มีความสำคัญ และทรัพยากรในการทำงาน
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทนอื่นไขในการจ้างงาน
5. คุณภาพชีวิต (Quality of Life) หมายถึง สมดุลระหว่างชีวิตกับงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) หมายถึง โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ รางวัลความชื่นชมแสดงออกในการยอมรับ

ภาพ 2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ของ Hewitt



ที่มา: ธีฎวรวิศม์ เพ็ญวาณิช : 2554 หน้า 52

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรรณิการ์ ภูมิพันธ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 198 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ ทั้งหมดต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ประเด็นวัฒนธรรมองค์การ

ด้านวัฒนธรรมการทำงาน และวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขจิตพร คมขำ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาขององค์กรไปรษณีย์ไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ เพศ แตกต่างกัน ไม่พบว่ามีผลผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในส่วนของวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง โดยเฉพาะด้านสัมพันธ์ภาพ รองลงมาคือด้านความต้องการพื้นฐาน ส่วนด้านการสนับสนุนทางการบริหาร และด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร

จันทวดี พรหมดวง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา องค์กรผลิตตลับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 98 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงานในองค์กร แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ที่แตกต่างกัน ไม่พบว่ามีผลผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนประเด็นวัฒนธรรมองค์กรพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา และ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว แต่ไม่พบว่ามีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการเห็นผลประโยชน์ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุพัตรา วงศ์วิศาลพร (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการมีส่วนร่วมในงาน และความผูกพันในงานของนักบัญชีองค์กรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 184 คน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในงานขององค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมด้านการเน้นการรักษาสุขภาพเดิมขององค์กร ด้านการมุ่งเน้นผลงานของพนักงาน ด้านการเน้นให้

พนักงานคิดและทำงานในเชิงรุก และด้านการเน้นให้พนักงานรู้ถึงในรายละเอียดต่างๆ ของงานที่ทำ

พิรศิลป์ รัตนหิรัญกร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 205 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หากพิจารณาทางด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสมดุลของชีวิต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

ปัญญา ทาสะโก (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 386 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ส่วนด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

กอบสุข อินทโชติ (2554) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 349 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในขณะที่ เพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในทุกๆ ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

วารุณี แดบสูงเนิน (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาล ระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 174 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านอายุงาน และสถานภาพสมรส ในขณะที่ ระดับเงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือน และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนประเด็น คุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรบางส่วน ดังนี้ ด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ส่วนด้านสังคมสัมพันธ์และด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ แต่ไม่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ฉัตรชัย ชุมวงศ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออก ของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาของค์กรฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ยพันธุ์ แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 212 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.571 นั่นคือถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงก็จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นกัน

ขวัญตา พระธาตุ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน คือ ด้านอายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งปฏิบัติงานและรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ เพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และสังกัดที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการทำงาน และด้านส่วนตัว

ลัดดา ดวงรัตน์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 215 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการยอมรับทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความผูกพันในองค์กรโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 200 ตัวอย่าง โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 วิธีการศึกษา
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 307 คน (การยางแห่งประเทศไทย, 2558)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 307คน ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบทราบจำนวนประชากร จากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1970 อ้างถึงใน วิจิต คุ้มอัน, 2550)

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

โดยกำหนดค่า ดังนี้

n = ขนาดหรือจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดหรือจำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ค่าความเชื่อมั่น 95% หรือให้มีค่าความคลาดเคลื่อน 5% (.05) สามารถแทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{307}{1 + 307(.05)^2}$$

$$n = 174 \text{ คน}$$

จากการคำนวณตามสูตร กลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัย คือ 174 คน แต่เพื่อความครบถ้วนและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ดังนั้นผู้วิจัยจึงแจกแบบสอบถามเพิ่มขึ้นอีก 15% เท่ากับ 16 ชุด ทำให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยคือ 200 คน

3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) โดยพิจารณาตามสัดส่วนของบุคลากรในแต่ละสายงานการยางแห่งประเทศไทย โดยแบ่งเป็น 2 สายงาน ดังนี้

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามฝ่ายงาน

หน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1.ฝ่ายปฏิบัติการ ประกอบด้วย	46	30
-ฝ่ายพัฒนาสวนสาธารณะ		
-ฝ่ายส่งเสริมการสวนสาธารณะ		
2.ฝ่ายสนับสนุน ประกอบด้วย	261	170
-สำนักผู้อำนวยการ		
-สำนักผู้ตรวจการ		
-สำนักตรวจสอบภายใน		
-ฝ่ายกฎหมาย		
-ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ		
-ฝ่ายฝึกอบรม		
-ฝ่ายทรัพยากรบุคคล		
-ฝ่ายพัสดุ		
-ฝ่ายการเงินและบัญชี		
-ฝ่ายวิจัยและแผน		
รวม	307	200

3.2 วิธีการศึกษา

3.2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจากแบบสอบถามจำนวน 200 ชุด ซึ่งตอบแบบสอบถามโดยพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

3.2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร งานวิจัย และข้อมูลที่ค้นคว้าผ่านทางอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาในครั้งนี้

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารงานวิจัยโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน มีข้อคำถามจำนวน 33 ข้อ คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ แบ่งเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบราชการ ลักษณะข้อคำถามเป็นคำถามแบบปลายเปิด ใช้มาตราส่วนวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและความหมายดังนี้

- | | |
|---|---|
| 5 | หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูงที่สุด |
| 4 | หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูง |
| 3 | หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ลักษณะข้อคำถามเป็นคำถามแบบปลายเปิด ใช้มาตราส่วนวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและความหมายดังนี้

- | | |
|---|---|
| 5 | หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงที่สุด |
|---|---|

- 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง
- 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีข้อความจำนวน 4 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน ลักษณะข้อคำถามเป็นคำถามแบบปลายเปิด ใช้มาตราส่วนวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความผูกพันต่อองค์กรโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงที่สุด
- 4 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง
- 3 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ในการแปลผลคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 5 ระดับและแบ่งช่วงระดับคะแนนโดยใช้คะแนนเฉลี่ยจากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาซึ่งหาความกว้างของอันตรภาคชั้นได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนน้อยสุด}}{\text{ระดับชั้นที่แบ่ง}} \\ \text{แทนค่า} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ข้างต้นสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับสูงที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3.4 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นการทดสอบเพื่อให้คำถามทุกข้อครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่ได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ศึกษาโดยมีขั้นตอนดังนี้

3.4.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้ว เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจากองค์กร ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษา (Wording) เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ชัดเจนและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัย หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนไปทดลองใช้

3.4.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มทดลองที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยการหาค่าจากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ถ้าค่าสัมประสิทธิ์ของความน่าเชื่อถือใกล้เคียง 1.00 มากยิ่งดี โดยปกติค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นถ้าน้อยกว่า 0.6 ถือว่า "ไม่ดี" และถ้าอยู่ใกล้ 0.7 ถือว่า "ยอมรับได้" และถ้าเกิน 0.8 ถือว่า "ดี" (ศิริพงษ์ พงุทธิพันธุ์, 2550 : 140) ซึ่งผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้เท่ากับ 0.908 ซึ่งมากกว่า 0.7 ถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมีขั้นตอนดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 200 ชุด

3.5.2 ดำเนินการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.5.3 นำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เป็นสถิติที่ใช้สรุปลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ได้แก่

3.6.2.1 การทดสอบค่า t-test เพื่อใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม

3.6.2.2 การทดสอบค่า F-test เพื่อใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยมากกว่าตัวแปร 2 กลุ่ม โดยวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) จะทำการทดสอบแบบรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% ด้วยวิธี LSD (Significant Difference)

3.6.2.3 การทดสอบอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 ตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์จากค่าความถี่และค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้วยการทดสอบค่า t-test สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม การทดสอบค่า F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยมากกว่าตัวแปร 2 กลุ่ม โดยวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{x}	หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
H_0	หมายถึง สมมติฐานหลัก
H_1	หมายถึง สมมติฐานรอง
p	หมายถึง ความน่าจะเป็นสำหรับบอกความสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
df	หมายถึง ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	หมายถึง ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)

MS	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
F	หมายถึง ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
\bar{y}	หมายถึง ค่าประมาณหรือค่าทำนายของตัวแปรตาม
t	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยส่วนย่อยมาตรฐาน
B	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R^2_{adj}	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าแล้ว
Std. Error	หมายถึง ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม

4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์จากค่าความถี่และร้อยละ ในรูปแบบของตาราง

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n=200)	ร้อยละ (100.00)
เพศ			
	ชาย	64	32.0
	หญิง	136	68.0

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n=200)	ร้อยละ (100.00)
อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	83	41.5
31-40 ปี	69	34.5
41-50 ปี	19	9.5
50 ปี ขึ้นไป	29	14.5
สถานภาพสมรส		
โสด	111	55.5
สมรส	81	40.5
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	8	4.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	2.0
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	138	69.0
สูงกว่าปริญญาตรี	58	29.0
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปีหรือเท่ากับ 5 ปี	132	66.0
6-10 ปี	21	10.5
11-20 ปี	6	3.0
20 ปีขึ้นไป	41	20.5

จากตาราง 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้มีลักษณะดังต่อไปนี้
 เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 68 และเพศชาย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 ตามลำดับ

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมาคือช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และช่วงอายุน้อยที่สุดคือ 41-50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปีหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมา คือ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และ 6-10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 น้อยที่สุดคือ 11-20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
วัฒนธรรมแบบปรับตัว	3.40	.746	ปานกลาง	4
1. องค์กรของท่านให้ท่านมีอิสระทางความคิดและการปฏิบัติงาน	3.41	.718	สูง	1

ตาราง 4.2 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
2. องค์กรของท่านมีการแสวงหาโอกาส และให้พนักงานทดลองงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.38	.773	ปานกลาง	2
วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	3.81	.755	สูง	2
3. องค์กรของท่านได้กำหนดแนวทาง และความคาดหวังกับผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.67	.751	สูง	2
4. ท่านมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลงานให้ดีที่สุด	3.95	.758	สูง	1
วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	3.82	.660	สูง	1
5. องค์กรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.60	.702	สูง	2
6. พนักงานในองค์กรมีความเป็นกันเองแบบพี่น้องอะลุ่มอล่วยกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.03	.617	สูง	1
วัฒนธรรมแบบราชการ	3.67	.722	สูง	3
7. องค์กรของท่านได้กำหนดกฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงานมีความเหมาะสม	3.68	.728	สูง	1
8. องค์กรของท่านยึดถือวิธีการทำงานที่เป็นระบบ มีแบบแผนที่วางไว้ตามลำดับก่อนหลัง	3.65	.715	สูง	2
วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม	3.67	.720	สูง	

จากตาราง 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.720) และเมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่าพนักงานมีระดับวัฒนธรรมองค์กรเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

อันดับแรก ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.660) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ พนักงานในองค์กรมีความเป็นกันเองแบบพี่น้อง อะลุ้มอล่วยกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.617) รองลงมาคือ องค์กรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.702) ตามลำดับ

อันดับสอง ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.755) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ ท่านมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลงานให้ดีที่สุด ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.758) รองลงมาคือ องค์กรของท่านได้กำหนดแนวทางและความคาดหวังกับผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.751) ตามลำดับ

อันดับสาม ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.722) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ องค์กรของท่านได้กำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับภายในหน่วยงานมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.728) รองลงมาคือ องค์กรของท่านยึดถือวิธีการทำงานที่เป็นระบบ มีแบบแผนที่วางไว้ตามลำดับก่อนหลัง ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 0.715) ตามลำดับ

อันดับสุดท้าย วัฒนธรรมแบบปรับตัว ($\bar{x} = 3.40$, S.D. = 0.746) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ องค์กรของท่านให้ท่านมีอิสระทางความคิดและการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.41$, S.D. = 0.718) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการแสวงหาโอกาสและให้พนักงานทดลองงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = 0.773) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.15	.880	ปานกลาง	8
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	3.10	.956	ปานกลาง	2
2. องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์การประเมินผล เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	3.19	.804	ปานกลาง	1

ตาราง 4.3 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.71	.742	สูง	3
3. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.66	.713	สูง	2
4. สภาพที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตราย และไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพ	3.75	.770	สูง	1
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.55	.851	สูง	7
5. ท่านได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.68	.826	สูง	1
6. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอเช่น การอบรม สัมมนา เป็นต้น	3.41	.875	สูง	2
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.62	.717	สูง	5
7. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นเมื่อมีคุณสมบัติและประสบการณ์มากพอ	3.69	.699	สูง	1
8. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่ง และมีความมั่นคงในอาชีพ	3.55	.735	สูง	2
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.94	.657	สูง	2
9. บรรยากาศการทำงานในองค์กร แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ และการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน	3.82	.707	สูง	2
10. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดี	4.06	.607	สูง	1

ตาราง 4.3 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.57	.789	สูง	6
11.หัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ	3.67	.790	สูง	1
12.หัวหน้างานมีการวางแผนและบริหารงานที่ดี ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	3.46	.788	สูง	2
ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.64	.795	สูง	4
13.ปริมาณงานที่รับผิดชอบ ไม่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.62	.754	สูง	2
14.ท่านมีเวลาว่างเพื่อใช้กับครอบครัว และผ่อน คลายความเครียดหลังจากทำงานอย่าง เพียงพอ	3.66	.836	สูง	1
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	4.08	.722	สูง	1
15.ท่านมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร นี้	4.04	.726	สูง	2
16.ท่านภูมิใจเมื่อทราบว่าองค์กรได้รับการ ยกย่องจากสังคมภายนอก	4.12	.717	สูง	1
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	3.66	.769	สูง	

จากตาราง 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.769) และเมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

อันดับแรก ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.722) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ ท่านภูมิใจเมื่อทราบว่าองค์กรได้รับการยกย่องจากสังคม

ภายนอก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.717) รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.726) ตามลำดับ

อันดับสอง ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.657) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดี ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.607) รองลงมาคือ บรรยากาศการทำงานในองค์กรแสดงให้เห็นถึงความเป็นมิตรและการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.707) ตามลำดับ

อันดับสาม ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.742) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ สภาพที่ทำงานไม่เสียงอันตราย และไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพ ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.770) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.713) ตามลำดับ

อันดับสี่ ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.795) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ ท่านมีเวลาว่างเพื่อใช้กับครอบครัวและผ่อนคลายความเครียด หลังจากทำงานอย่างเพียงพอ ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.836) รองลงมาคือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวของท่าน ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.754) ตามลำดับ

อันดับห้า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.717) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นเมื่อมีคุณสมบัติและประสบการณ์มากพอ ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.699) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่งและมีความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.735) ตามลำดับ

อันดับหก ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.789) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ หัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.790) รองลงมาคือ หัวหน้างานมีการวางแผนและบริหารงานที่ดีทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ($\bar{x} = 3.46$, S.D. = 0.788) ตามลำดับ

อันดับเจ็ด ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.851) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ ท่านได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.826) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอเช่น การอบรม สัมมนา เป็นต้น ($\bar{x} = 3.41$, S.D. = 0.875) ตามลำดับ

อันดับสุดท้าย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{x} = 3.15$, S.D. = 0.880) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์การประเมินผลเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ($\bar{x} = 3.19$, S.D. = 0.804) รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.10$, S.D. = 0.956) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านจิตใจ	4.19	.680	สูง	1
1. ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.04	.656	สูง	2
2. ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กร	4.33	.703	สูงที่สุด	1
ด้านการคงอยู่	3.21	.883	สูง	3
3. ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าหากท่านตัดสินใจออกจากองค์กรนี้	3.21	.883	ปานกลาง	1
ด้านบรรทัดฐาน	4.06	.752	สูง	2
4. ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรไปจนเกษียณอายุงาน	4.06	.752	สูง	1
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.91	.749	สูง	

จากตาราง 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความ

ผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.749) และเมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

อันดับแรก ด้านจิตใจ ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.680) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กร ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.703) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.656) ตามลำดับ อันดับสอง ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.752) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรไปจนเกษียณอายุงาน ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.752) อันดับสาม คือ ด้านการคงอยู่ ($\bar{x} = 3.21$, S.D. = 0.883) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าหากท่านตัดสินใจออกจากองค์กรนี้ ($\bar{x} = 3.21$, S.D. = 0.883)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 เพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.1 เพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่แตกต่างกัน

H_0 : เพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.5 เพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่แตกต่างกัน

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	t	p
ชาย	64	4.27	.570	.185	.668
หญิง	136	4.14	.614		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.5 จากการทดสอบค่าสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.2 เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.6 เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	t	p
ชาย	64	3.28	.934	.703	.403
หญิง	136	3.18	.860		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.6 จากการทดสอบค่าสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.3 เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานที่แตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.7 เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานที่แตกต่างกัน

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	t	ρ
ชาย	64	4.13	.724	.132	.717
หญิง	136	4.02	.765		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.7 จากการทดสอบค่าสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.1 อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่

แตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.8 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ρ
ระหว่างกลุ่ม	3	5.033	1.678	4.898	.003*
ภายในกลุ่ม	196	67.122	.342		
รวม	199	72.155			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.8 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างอายุของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ พบว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0

ตาราง 4.9 ผลการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยค่าสถิติ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{x}	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	4.06	-	-0.085 (.375)	-0.361* (.016)	-0.423* (.001)
31 - 40 ปี	4.14		-	-0.276 (.070)	-0.338* (.010)
41 - 50 ปี	4.42			-	-0.062 (.721)
50 ปีขึ้นไป	4.48				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่า

กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ($\bar{x} = 4.06$) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจน้อยกว่า กลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี ($\bar{x} = 4.42$) และ 50 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 4.48$)

กลุ่มที่มีอายุ 31.40 ปี ($\bar{x} = 4.14$) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ น้อยกว่า กลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 4.48$)

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.2 อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.10 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3	.656	.219	.277	.842
ภายในกลุ่ม	196	154.524	.788		
รวม	199	155.180			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.10 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างอายุของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.3 อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานที่แตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.11 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน
จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ρ
ระหว่างกลุ่ม	3	15.142	5.047	10.172	.000*
ภายในกลุ่ม	196	97.253	.496		
รวม	199	112.395			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างอายุของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึง ยอมรับสมมติฐาน H_1 และ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0

ตาราง 4.12 ผลการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยค่าสถิติ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{x}	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.82	-	-0.195 (.091)	-0.707* (.000)	-0.698* (.000)
31 - 40 ปี	4.01		-	-0.512* (.006)	-0.503* (.001)
41 - 50 ปี	4.53			-	.009 (.965)
50 ปีขึ้นไป	4.52				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามอายุ พบว่า

กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ($\bar{x} = 3.82$) และ 31-40 ปี ($\bar{x} = 4.01$) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน น้อยกว่า กลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี ($\bar{x} = 4.53$) และ 50 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 4.52$)

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.1 สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่แตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.13 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตาม สถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	3.622	1.811	5.206	.006*
ภายในกลุ่ม	197	68.533	.348		
รวม	199	72.155			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างสถานภาพสมรสของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0

ตาราง 4.14 ผลการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยค่าสถิติ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	\bar{x}	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
โสด	4.07	-	-2.78* (.001)	-.120 (.579)
สมรส	4.35		-	.158 (.470)
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4.19			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

กลุ่มที่มีสถานภาพโสด ($\bar{x} = 4.07$) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ น้อยกว่า กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส ($\bar{x} = 4.35$)

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.2 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.15 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่จำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ρ
ระหว่างกลุ่ม	2	.724	.362	.461	.631
ภายในกลุ่ม	197	154.456	.784		
รวม	199	155.180			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างสถานภาพสมรสของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.3 สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานที่แตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.16 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน
จำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ρ
ระหว่างกลุ่ม	2	10.844	5.422	10.519	.000*
ภายในกลุ่ม	197	101.551	.515		
รวม	199	112.395			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างสถานภาพสมรสของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0

ตาราง 4.17 ผลการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยค่าสถิติ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	\bar{x}	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
โสด	3.85	-	-4.74*	-4.03
			(.000)	(.127)
สมรส	4.32		-	-0.71
				(.790)
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4.25			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร
ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

กลุ่มที่มีสถานภาพโสด ($\bar{x} = 3.85$) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน น้อยกว่า
กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส ($\bar{x} = 4.32$)

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่
แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4.1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้าน
จิตใจที่แตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.18 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตาม
ระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	.944	.472	1.306	.273
ภายในกลุ่ม	197	71.211	.361		
รวม	199	72.155			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน
 H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.19 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	2.083	1.042	1.340	.264
ภายในกลุ่ม	197	153.097	.777		
รวม	199	155.180			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานที่แตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.20 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ρ
ระหว่างกลุ่ม	2	.539	.270	.475	.623
ภายในกลุ่ม	197	111.856	.568		
รวม	199	112.395			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5.1 ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่แตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.21 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตาม
ระยะเวลาปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ρ
ระหว่างกลุ่ม	3	5.276	1.759	5.154	.002*
ภายในกลุ่ม	196	66.879	.341		
รวม	199	72.155			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0

ตาราง 4.22 ผลการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยค่าสถิติ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	\bar{x}	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	4.08	-	-.210 (.128)	-.174 (.476)	-.400* (.000)
6-10 ปี	4.29		-	.036 (.895)	-.190 (.227)
11-20 ปี	4.25			-	-.226 (.378)
20 ปีขึ้นไป	4.48				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า

กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ($\bar{x} = 4.08$) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ น้อยกว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 4.48$)

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5.2 ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.23 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3	2.097	.699	.895	.445
ภายในกลุ่ม	196	153.083	.781		
รวม	199	155.180			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมี

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5.3 ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานที่แตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.24 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	<i>p</i>
ระหว่างกลุ่ม	3	15.318	5.106	10.309	.000*
ภายในกลุ่ม	196	97.077	.495		
รวม	199	112.395			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0

ตาราง 4.25 ผลการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยค่าสถิติ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	\bar{x}	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.87	-	-.319 (.055)	-.962* (.001)	-.592* (.000)
6-10 ปี	4.19		-	-.643* (.050)	-.273 (.150)
11-20 ปี	4.83			-	.370 (.231)
20 ปีขึ้นไป	4.46				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า

กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ($\bar{x} = 3.87$) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน น้อยกว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-20 ปี ($\bar{x} = 4.83$) และ 20 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 4.46$)

กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี ($\bar{x} = 4.19$) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน น้อยกว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-20 ปี ($\bar{x} = 4.83$)

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_0 : วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของพนักงานการ
 ยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_1 : วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของพนักงานการยาง
 แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ตาราง 4.26 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise ของตัวแปรวัฒนธรรม
 องค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

Model	Unstandardized		Standardized	t	ρ
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.703	.272		6.274	.000
1.วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	.447	.086	.387	5.196	.000*
2.วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	.204	.068	.222	2.979	.003*
R = .551 $R^2 = .303$ $R^2_{adj} = .296$ $F = 42.874$ $\rho = .000^*$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.26 พบว่า มีตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์กร 2 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับ
 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่ระดับ .551 คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรม
 แบบเครือข่าย อธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจได้ 30.3% และสามารถ
 เขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 1.703 + 0.447(\text{วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ}) + 0.204(\text{วัฒนธรรมแบบเครือข่าย})$$

ค่า B ของ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ = 0.447 หมายความว่า จำนวนของวัฒนธรรม
 แบบมุ่งผลสำเร็จ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจะเพิ่มขึ้น 0.447 เมื่อทดสอบ
 ความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($\rho < 0.05$) แสดงว่า

วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของวัฒนธรรมแบบเครือข่าย = 0.204 หมายความว่า จำนวนของวัฒนธรรมแบบเครือข่าย เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจะเพิ่มขึ้น 0.204 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($p < 0.05$) แสดงว่า วัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย ตามลำดับ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_0 : วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_1 : วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ตาราง 4.27 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	ρ
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.654	.352		4.702	.001
1.วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	.409	.091	.304	4.490	.000*
R=.304 $R^2 = .092$ $R^2_{adj} = .088$ $F = 20.16$ $\rho = .000^*$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.27 พบว่า มีตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์กร 1 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในระดับ .304 คือ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย อธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ได้ 9.2% และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 1.654 + 0.409(\text{วัฒนธรรมแบบเครือข่าย})$$

ค่า B ของวัฒนธรรมแบบเครือข่าย = 0.409 หมายความว่า จำนวนของวัฒนธรรมแบบเครือข่าย เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่จะเพิ่มขึ้น 0.409 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าวัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_0 : วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_1 : วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ตาราง 4.28 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

Model	Unstandardized		Standardized	t	ρ
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.624	.373		4.409	.000
1.วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	.409	.111	.284	3.680	.000*
2.วัฒนธรรมแบบราชการ	.232	.092	.195	2.532	.012*
R=.424 $R^2 = .18$ $R^2_{adj} = .172$ $F = 21.604$ $\rho = .000^*$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.28 พบว่า มีตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์กร 2 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานที่ระดับ .424 คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบราชการ อธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ได้ 18 % และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 1.624 + 0.409(\text{วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ}) + 0.232(\text{วัฒนธรรมแบบราชการ})$$

ค่า B ของ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ = 0.409 หมายความว่า จำนวนของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจะเพิ่มขึ้น 0.409 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของวัฒนธรรมแบบราชการ = 0.232 หมายความว่า จำนวนของวัฒนธรรมแบบราชการ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจะเพิ่มขึ้น 0.232 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าวัฒนธรรมแบบราชการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบราชการ ตามลำดับ

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ตาราง 4.29 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise ของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.333	.241		5.531	.000
1.ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	.464	.054	.525	8.527	.000*
2. ด้านสังคมสัมพันธ์	.244	.066	.228	3.711	.000*
R=.672 $R^2 = .451$ $R^2_{adj} = .446$ $F = 81.069$ $p = .000^*$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.29 พบว่า มีตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน 2 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่ระดับ .672 คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านสังคม

สัมพัทธ์ อธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ได้ 45.1 % และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 1.333 + 0.464(\text{ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร}) + 0.244(\text{ด้านสังคมสัมพันธ์})$$

ค่า B ของด้านความภาคภูมิใจในองค์กร = 0.464 หมายความว่า จำนวนของด้านความภาคภูมิใจในองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจะเพิ่มขึ้น 0.464 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของด้านสังคมสัมพันธ์ = 0.244 หมายความว่า จำนวนของด้านสังคมสัมพันธ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจะเพิ่มขึ้น 0.244 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าด้านสังคมสัมพันธ์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ตามลำดับ

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ตาราง 4.30 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise ของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

Model	Unstandardized		Standardized	t	ρ
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.904	.303		6.277	.000
1.ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.369	.084	.298	4.390	.000*
R=.298 R ² =.089 R ² _{adj} = .084 F = 19.273 ρ =.000*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.30 พบว่า มีตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน 1 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในระดับ .298 คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ได้ 8.9 % และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.904 + 0.369(\text{ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน})$$

ค่า B ของด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน = 0.369 หมายความว่า จำนวนของด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่จะเพิ่มขึ้น 0.369 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H₁ และปฏิเสธสมมติฐาน H₀ ($\rho < 0.05$) แสดงว่าด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3 คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ของ พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ของ พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ตาราง 4.31 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise ของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	ρ
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.172	.307		3.820	.000
1.ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	.398	.077	.361	5.172	.000*
2.ด้านลักษณะการบริหารงาน	.167	.078	.157	2.136	.034*
3.ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.185	.089	.162	2.062	.041*
R=.562 $R^2 = .316$ $R^2_{adj} = .306$ $F = 30.185$ $\rho = .000^*$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.31 พบว่า มีตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานที่ระดับ .562 คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานได้ 31.6 % และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.172 + 0.398(\text{ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร}) + 0.167(\text{ด้านลักษณะการบริหารงาน}) + 0.185(\text{ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน})$$

ค่า B ของด้านความภาคภูมิใจในองค์กร= 0.398 หมายความว่า จำนวนของด้านความภาคภูมิใจในองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจะเพิ่มขึ้น 0.398 เมื่อ

ทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของด้านลักษณะการบริหารงาน = 0.167 หมายความว่า จำนวนของด้านลักษณะการบริหารงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจะเพิ่มขึ้น 0.167 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าด้านลักษณะการบริหารงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน = 0.185 หมายความว่า จำนวนของด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจะเพิ่มขึ้น 0.185 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ตามลำดับ

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_0 : วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_1 : วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ตาราง 4.32 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

Model	Unstandardized		Standardized	t	ρ
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.852	.262		3.250	.001
1.ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	.398	.055	.451	7.234	.000*
2.วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	.276	.069	.239	3.967	.000*
3.ด้านสังคมสัมพันธ์	.167	.066	.157	2.522	.012*
R=.702 R ² =.492 R ² _{adj} = .484 F = 63.337 ρ =.000*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.32 พบว่า มีตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่ระดับ .702 คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ อธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ได้ 49.2 % และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .852 + 0.398 (\text{ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร}) + 0.276 (\text{วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ}) + 0.167 (\text{ด้านสังคมสัมพันธ์})$$

ค่า B ของด้านความภาคภูมิใจในองค์กร = 0.398 หมายความว่า จำนวนของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจะเพิ่มขึ้น 0.398 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($\rho < 0.05$) แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ = 0.276 หมายความว่า จำนวนของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจะเพิ่มขึ้น 0.276 เมื่อทดสอบ

ความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่า วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของด้านสังคมสัมพันธ์ = 0.167 หมายความว่า จำนวนของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจะเพิ่มขึ้น 0.167 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ตามลำดับ

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_0 : วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_1 : วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ตาราง 4.33 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

Model	Unstandardized		Standardized	t	ρ
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.032	.447		4.548	.000
1.วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	.446	.109	.332	4.074	.000*
2.ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.375	.098	.302	3.835	.000*
R=.415 R ² =.172 R ² _{adj} = .155 F = 10.129 ρ =.000*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.33 พบว่า มีตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน 2 ตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ที่ระดับ .415 คือ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ได้ 17.2 % และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 2.032 + 0.446(\text{วัฒนธรรมแบบเครือข่าย}) + 0.375(\text{ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน})$$

ค่า B ของวัฒนธรรมแบบเครือข่าย = 0.446 หมายความว่า จำนวนของวัฒนธรรมแบบเครือข่ายเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่จะเพิ่มขึ้น 0.446 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($\rho < 0.05$) แสดงว่าวัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน = 0.375 หมายความว่า จำนวนของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่จะเพิ่มขึ้น 0.375 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1

และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_0 : วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_1 : วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ตาราง 4.34 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	ρ
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.172	.307		3.820	.000
1.ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	.398	.077	.361	5.172	.000*
2.ด้านลักษณะการบริหารงาน	.167	.078	.157	2.136	.034*
3.ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน	.185	.089	.162	2.062	.041*
R=.562 $R^2 = .316$ $R^2_{adj} = .306$ $F = 30.185$ $\rho = .000^*$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.34 พบว่า มีตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานที่ระดับ .562 คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านลักษณะการบริหาร และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานได้ 31.6 % และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 1.172 + 0.398(\text{ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร}) + 0.167(\text{ด้านลักษณะการบริหารงาน}) + 0.185(\text{ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน})$$

ค่า B ของด้านความภาคภูมิใจในองค์กร = 0.398 หมายความว่า จำนวนของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจะเพิ่มขึ้น 0.398 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของด้านลักษณะการบริหารงาน = 0.167 หมายความว่า จำนวนของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจะเพิ่มขึ้น 0.167 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน = 0.185 หมายความว่า จำนวนของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจะเพิ่มขึ้น 0.185 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านลักษณะการบริหาร และ... ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
6. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
7. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน แบ่งแยกตามสายงานออกเป็นสายปฏิบัติการ และสายสนับสนุน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่สามารถกรอกด้วยตนเองได้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน คือ ค่า t-test F-test หรือ ANOVA และ Multiple Regression Analysis สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 32.0 มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมาคือช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.5 ช่วงอายุ 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.5 และช่วงอายุน้อยที่สุดคือ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.5 สถานภาพส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 40.5 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 4.0 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 69.0 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 29.0 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.0 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปีหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมา คือ 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.5 และ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.5 น้อยที่สุดคือ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.0

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กร

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.67$) และเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย ($\bar{x} = 3.82$) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{x} = 3.81$) วัฒนธรรมแบบราชการ ($\bar{x} = 3.67$) วัฒนธรรมแบบปรับตัว ($\bar{x} = 3.40$) ตามลำดับ

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.66$) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ($\bar{x} = 4.08$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.94$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{x} = 3.71$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x} = 3.64$) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.62$) ด้านลักษณะการบริหาร ($\bar{x} = 3.57$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.55$) ส่วนด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{x} = 3.15$) ตามลำดับ

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.91$) และเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านจิตใจ ($\bar{x} = 4.19$) ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{x} = 4.06$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{x} = 3.21$) ตามลำดับ

5.1.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตาราง 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน
1.เพศ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.อายุ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.สถานภาพสมรส	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.ระดับการศึกษา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.ระยะเวลาปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ยอมรับสมมติฐาน $H_1 = \checkmark$, ปฏิเสธสมมติฐาน $H_1 = \times$

จากตาราง 5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

เพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_1

อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่พบว่า

อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ตาราง 5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

วัฒนธรรมองค์กร	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน
1.วัฒนธรรมแบบปรับตัว	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.วัฒนธรรมแบบเครือญาติ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.วัฒนธรรมแบบราชการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ยอมรับสมมติฐาน $H_1 = \checkmark$, ปฏิเสธสมมติฐาน $H_1 = x$

จากตาราง 5.2 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อองค์กร ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบเครือญาติ สามารถทำนายความผูกพันองค์กรได้ ร้อยละ 30.3 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1

วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ สามารถทำนายความผูกพันองค์กรได้ ร้อยละ 9.2 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1

วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบราชการ สามารถทำนายความผูกพันองค์กรได้ ร้อยละ 18 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
การยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ตาราง 5.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน
1.ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่ เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.ด้านการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงใน งาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.ด้านสังคมสัมพันธ์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.ด้านลักษณะการบริหารงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.ด้านภาวะอิสระจากงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ยอมรับสมมติฐาน $H_1 = \checkmark$, ปฏิเสธสมมติฐาน $H_1 = x$			

จากตาราง 5.3 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมี
ผลต่อองค์กร ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของพนักงานการ
ยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร
สามารถทำนายความผูกพันขององค์กรได้ ร้อยละ 45.1 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ของพนักงาน การยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน สามารถทำนายความผูกพันขององค์กรได้ ร้อยละ 8.9 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ของพนักงาน การยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านลักษณะ การบริหารงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร สามารถทำนายความผูกพันขององค์กรได้ ร้อยละ 31.6 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 4 วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ตาราง 5.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4

วัฒนธรรมองค์กรและ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน
วัฒนธรรมองค์กร			
1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. วัฒนธรรมแบบราชการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
คุณภาพชีวิตการทำงาน			
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่ เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ตาราง 5.4 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กรและ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน
4.ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงใน งาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.ด้านสังคมสัมพันธ์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.ด้านลักษณะการบริหารงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.ด้านภาวะอิสระจากงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ยอมรับสมมติฐาน $H_1 = \checkmark$, ปฏิเสธสมมติฐาน $H_1 = \times$			

จากตาราง 5.4 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อองค์กร ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร สามารถทำนายความผูกพันขององค์กรได้ ร้อยละ 49.2 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1

วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน สามารถทำนายความผูกพันขององค์กรได้ ร้อยละ 17.2 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1

วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร สามารถทำนายความผูกพันขององค์กรได้ ร้อยละ 31.6 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่” ผู้วิจัยมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปราย ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจิตพร คมขำ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาองค์กรไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า อายุ สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านที่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ขวัญตา พระธาตุ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา ผลงานวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ การสมรส ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่า ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานในภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจ ซึ่งอยู่ในรูปแบบราชการ ผลงานวิจัยที่ได้จึงมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ พนักงานที่มีอายุมาก และระยะเวลาปฏิบัติงานนาน จนทำให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมาก และไม่ยากที่จะย้ายไปที่อื่น ส่วนด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจาก สวัสดิการในหน่วยงานภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจที่ให้กับพนักงานที่สมรสแล้วค่อนข้างดี จึงทำให้รู้สึกผูกพันและยังอยากที่จะอยู่กับปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และระดับการศึกษาของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับ กอบสุข อินทโชติ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลงานวิจัยพบว่า เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่า ทั้งหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือเอกชน ผลที่ได้คือปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ และระดับการศึกษาจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แสดงว่าเพศ และระดับการศึกษาไม่สามารถบ่งบอกถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรได้

5.2.2 วัฒนธรรมองค์กร

5.2.2.1 วัฒนธรรมแบบปรับตัวในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า องค์กรให้อิสระทางความคิดและการปฏิบัติงาน แต่วัฒนธรรมรูปแบบนี้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทวดี พรหมด้วง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา องค์กรผลิตลั้บหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ความรู้สึก ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ จะคล้ายกับวัฒนธรรมแบบปรับตัว คือ องค์กรจะเน้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสดงออกได้อย่างอิสระ สาเหตุที่ไม่สอดคล้องนี้ อาจเป็นเพราะการรูปแบบองค์กรรัฐวิสาหกิจ กับรูปแบบเอกชน มีลักษณะการปฏิบัติงานที่ต่างกัน การปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแต่ละขั้นตอนจะต้องผ่านผู้บังคับบัญชาหลายระดับ พนักงานในองค์กรจึงต้องปฏิบัติตามกรอบแตกต่างไปจากหน่วยงานเอกชนที่เปิดโอกาสให้พนักงานปฏิบัติได้อย่างอิสระ ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ดังนั้นผลที่ได้จึงมีความไม่สอดคล้องกัน

5.2.2.2 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า พนักงานในองค์กรมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลงานให้ดีที่สุด และวัฒนธรรมรูปแบบนี้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ ภูมิพันธ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง จะเห็นได้ว่า ทั้งหน่วยงานที่เป็นรัฐวิสาหกิจหรือเอกชน ย่อมมีวัฒนธรรมที่โดดเด่น คือมุ่งเน้นการทำงานให้ได้ผลสำเร็จ เพื่อให้พนักงานมีแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยมีตัวชี้วัดเป็นการวัดผลการดำเนินงาน เพื่อให้ได้ผลตอบแทนหรือโบนัสสิ้นปี หน่วยงานรัฐวิสาหกิจก็เช่นกัน ผลงานวิจัยจึงมีลักษณะคล้ายกับบริษัทเอกชน ในด้านการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสำเร็จ หากองค์กรมีวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จสูงก็จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นกัน

5.2.2.3 วัฒนธรรมแบบเครือข่ายในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า องค์กรมีความเป็นกันเองแบบพี่น้อง อะลุ่มอล่วยกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และวัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทุกๆ ด้าน ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจิตพร คมขำ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาขององค์กรไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยเฉพาะด้านสัมพันธภาพที่ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม จะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานเอกชน การสร้างความผูกพันต่อองค์กรย่อมเริ่มต้นมาจากสัมพันธภาพที่ดีของพนักงานด้วยกันทั้งสิ้น หากองค์กรมีวัฒนธรรมในรูปแบบเครือข่ายสูง ก็จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงเช่นกัน

5.2.2.4 วัฒนธรรมแบบราชการในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า องค์กรกำหนดกฎ ระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงานอย่างเหมาะสม และวัฒนธรรมแบบราชการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทวดี พรหมด้วง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา องค์กรผลิต ตลับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชาจะมีลักษณะคล้ายกับวัฒนธรรมแบบราชการ คือ องค์กร ยึดถือกฎ ระเบียบแบบแผน และพึ่งพาผู้บริหารในการปฏิบัติงาน สาเหตุที่ไม่สอดคล้องนี้ อาจเนื่องมาจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจยังยึดรูปแบบของระเบียบราชการในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง การปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนจะต้องผ่านผู้บังคับบัญชาหลายระดับ พนักงานในองค์กรยังต้องปฏิบัติตามกรอบและกฎเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งจะมีลักษณะการทำงานและการบริหารที่แตกต่างไปจากหน่วยงานเอกชน

5.2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.2.3.1 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า พนักงานได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรศิลป์ รัตนหิรัญกร ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ

องค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 205 คน ผลงานวิจัยพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับปานกลาง และกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าได้รับว่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ซึ่งจากผลงานวิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกันเนื่องจาก หน่วยงานมีลักษณะคล้ายกันคือ หน่วยงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นผลงานวิจัยที่ได้จึงมีความสอดคล้องกัน

5.2.3.2 ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า สภาพที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตราย และไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทุกๆ ด้านของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี แดบสูงเนิน ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 174 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้าน แสดงให้เห็นว่า องค์กรต่างๆไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานใด ผลที่ได้จะไม่แตกต่างกันนั้นคือคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ถึงแม้พนักงานจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้สูง แต่ไม่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามอย่างไรก็ตามองค์กรไม่ควรมองข้ามเพราะหากไม่มีผลต่อความผูกพันแต่อาจมีผลกระทบต่อการทำงาน

5.2.3.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า พนักงานได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา ทาสะโก (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 386 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ต่อองค์กร โดยเฉพาะด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง จะเห็นได้ว่า องค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือองค์กรเอกชน หากพนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนา

ศักยภาพ จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสำคัญในองค์กรและส่งผลให้อยากที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป ผลงานวิจัยที่ได้จึงมีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้องค์กรต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับปรุงปัจจัยด้านนี้ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

5.2.3.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นเมื่อมีคุณสมบัติและประสบการณ์มากพอ และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้ยังมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน ของพนักงานการแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรศิลป์ รัตนศิริฤกษ์ ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 205 คน ผลงานวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานมีลักษณะใกล้เคียงกันคือหน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ ผลงานวิจัยจึงมีความสอดคล้องกัน เส้นทางความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จึงมีความสำคัญและเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

5.2.3.5 ด้านสังคมสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า พนักงานสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดี และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา ดวงรัตน์ ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 215 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับทางสังคม อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรโดยรวมและด้านความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบ (ด้านจิตใจ) แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าจะเป็หน่วยงานรูปแบบใด หากพนักงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ มีสังคมสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ย่อมทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น ผลงานวิจัยที่ได้ก็จะมีผลสอดคล้องกัน

5.2.3.6 ด้านลักษณะการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า หัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และคุณภาพชีวิตการ

ทำงานด้านนี้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชัย ชุมวงศ์ ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออก ของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาของค์กรฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์ แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 212 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีระดับที่สูง แสดงให้เห็นว่า ลักษณะการบริหารงานหรือการทำงานร่วมกันของคนในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกหน่วยงาน ควรให้ความสนใจเพราะผลงานวิจัยพบว่าสามารถทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้

5.2.3.7 ด้านภาวะอิสระจากงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า พนักงานมีเวลาว่างเพื่อใช้กับครอบครัว และผ่อนคลายความเครียดหลังจากทำงานอย่างเพียงพอ สูงที่สุด แต่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้ไม่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา ดวงรัตน์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กร ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 215 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรโดยรวมและรายด้าน โดยมีความเห็นว่าภาระงานมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต ทั้งนี้เนื่องจาก องค์กรภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจอาจมีปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่มากนักเกินไป รวมทั้งมีวันหยุดพักผ่อนที่เพียงพอกับความต้องการ ซึ่งแตกต่างจากองค์กรเอกชน ที่อาจมีภาระงานที่เยอะจนไม่มีเวลาพักผ่อน ผลงานวิจัยที่ได้จึงมีความแตกต่างกัน

5.2.3.8 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า พนักงานมีความภูมิใจเมื่อทราบว่าองค์กรได้รับการยกย่องจากสังคมภายนอก และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้ยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชัย ชุมวงศ์ ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออก ของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาของค์กรฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์ แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 212 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่า คุณภาพชีวิตการ

ทำงานด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม มีระดับที่สูงที่สุด แสดงให้เห็นว่า หากองค์กรมีกิจกรรมที่มีสามารถช่วยเหลือสังคมอยู่ในระดับมาก ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมาก เพราะฉะนั้นลักษณะหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน จึงมีผลงานวิจัยที่สอดคล้องกัน

5.2.4 ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า มีความห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กร และจากผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เมื่อองค์กรต้องการให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมให้มีความเข้มแข็ง ควบคู่ไปด้วย เพราะตัวแปรทั้งคู่ล้วนเป็นตัวผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร นั้นหมายถึงการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญวรัศม์ เพ็ญวานิช (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมี 6 ประการ คือ ความสัมพันธ์ของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต และโอกาสที่ได้รับ

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

5.3.1.1 จากผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรมี 3 รูปแบบ ที่จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน นั่นคือ

5.3.1.1.1 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยองค์กรควรมุ่งเน้น การกำหนดแนวทางการบริหารและการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและมีเป้าหมาย เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลงานให้ดีที่สุด อาจมีการยกย่อง ชมเชยหรือให้รางวัลกับพนักงานที่มีผลงานดี เพื่อให้พนักงานมีความขยันขันแข็ง อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน

5.3.1.1.2 วัฒนธรรมแบบเครือข่าย โดยองค์กรควรมุ่งเน้นให้พนักงานมีค่านิยมการทำงานและการอยู่ร่วมกันแบบเครือข่าย ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมโดยเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ เพื่อให้บรรยากาศในองค์กรเป็นกันเองแบบพี่น้อง อะลุ่มอล่วยกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่

5.3.1.1.3 วัฒนธรรมแบบราชการ โดยองค์กรควรกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับภายในหน่วยงานให้มีความเหมาะสมและครบถ้วน วางแผนการดำเนินงาน และวิธีการอย่างมีระเบียบ แบบแผน เพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติตามจนได้ผลงานที่สำเร็จ อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

5.3.1.2 จากผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานมี 5 ด้าน ที่จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน ดังนี้

5.3.1.2.1 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร โดยองค์กรควรส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกให้พนักงานมีการช่วยเหลือประชาชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคม และรับผิดชอบต่อสังคม และต้องประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง เนื่องจากความภาคภูมิใจที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในสังคม เป็นการแสดงถึงความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ดังนั้นความรู้สึกภาคภูมิใจนี้จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน

5.3.1.2.2 ด้านสังคมสัมพันธ์ โดยองค์กรควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานในองค์กรด้วยตนเอง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้พนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ปราศจากการแบ่งแยกหมู่เหล่าและจะส่งผลให้บรรยากาศในองค์กรเต็มไปด้วยความเป็นมิตร อบอุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

5.3.1.2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยองค์กรควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับผิดชอบงานใหม่ๆ ทำทายและงานที่มีความสำคัญ เพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเป็นการพัฒนาชีวิต

ความสามารถของพนักงาน นอกจากนี้ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ เช่น การอบรม สัมมนา เป็นต้น อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

5.3.1.2.4 ด้านลักษณะการบริหารงาน โดยองค์กรควรมีการบริหารงาน ด้วยความยุติธรรม ปฏิบัติกับพนักงานทุกระดับเท่าเทียมกัน การบริหารงานควรมีขั้นตอนและระบบงานที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารควรมีการปฏิบัติ ต่อพนักงานอย่างเหมาะสม เสมอภาค และควรรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อให้ บรรยากาศในองค์กรเต็มไปด้วยความเสมอภาค อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

5.3.1.2.5 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยองค์กรควรมีการ มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นตามความเหมาะสมและประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงาน หรือมอบหมายงานที่มีความสำคัญและต้องใช้ทักษะมากขึ้นในอนาคต รวมถึงเปิด โอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างมั่นคง อันจะนำไปสู่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

5.3.1.3 จากผลการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย หากองค์กรต้องดำเนินการสร้างความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน โดยอาศัยตัวแปรวัฒนธรรม องค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานไปพร้อมๆ กัน ซึ่งการศึกษานี้ทำให้ทราบว่าองค์กรควร พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านใดบ้าง เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อ องค์กร ผลการวิจัยพบว่า

5.3.1.3.1 หากองค์กรต้องการสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดย อาศัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน องค์กรควรพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร สร้างวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์

5.3.1.3.2 หากองค์กรต้องการสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ โดยอาศัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน องค์กรควรพัฒนาให้เกิดวัฒนธรรมแบบ เครือญาติ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

5.3.1.3.3 หากองค์กรต้องการสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัด ฐาน โดยอาศัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน องค์กรต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตการ

ทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง
ในงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

5.3.2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติม กลุ่มตัวอย่างพนักงานการยางแห่งประเทศไทย ที่อยู่ในสำนักงานส่วนภูมิภาคด้วย

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อาทิ ภาวะผู้นำลักษณะงานที่ทำ ความสัมพันธ์ ลักษณะโครงสร้าง เป็นต้น

5.3.2.4 ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อตัวแปรตามด้านอื่น อาทิ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ความสุขในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้องค์กรมีแนวทางในการวางแผนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ ภูมิพันธ์. 2553. **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม.** การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กอบสุข อินทโชติ. 2554. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.** งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา เกษร. 2555. **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- การยางแห่งประเทศไทย. 2558. **กรอบอัตรากำลังพนักงานประจำปี 2558.** [Online]. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2558 จาก <http://km.rubber.co.th/intra/hr/>
- ขจิตพร คมขำ. 2554. **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด.** การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ขวัญตา พระธาตุ. 2554. **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จันทวดี พรหมด้วง. 2553. **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทผลิตดัดหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง.** การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จารุนันท์ อธิธาวัชกุล. 2553. **บริหารคนเหนือตำรา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพฯ Bizbook.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ฉัตรชัย ชุมวงศ์. 2554. **คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปู้-ย่าพันธุ์ แห่งหนึ่ง.** งานวิจัยส่วนบุคคลหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนิษา ดำรงนุกุลกิจ. 2553. **รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.** การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณรงควิทย์ แสนทอง. 2553. **วัฒนธรรมองค์การ คุณค่าที่ซื้อหาไม่ได้แต่สร้างได้.** พิมพ์ครั้งที่ 1. บริษัท ไอดีซี พรีเมียร์ จำกัด.นนทบุรี.
- ณัฐฐา บัวหลวง. 2550. **การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน.** วารสารข้าราชการ. 52(5), 11-18.
- ธนัชพร กุลทรัพย์ศักดิ์. 2556. **ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การ ความเครียดในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธัญวรัศม์ เพ็ญวาณิช. 2554. **ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธิปฎกพรณ์ ยิ้มประเสริฐ. 2554. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงาน.** งานวิจัยส่วนบุคคล สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. 2557. **5 แนวทาง สร้างความผูกพันองค์กร.** [Online]. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2559 จาก <http://th.jobsdb.com/th-th-th/articles/>
- ปวลี วิทยานานนท์. 2556. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เซวรณ์ทางจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก.** การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปัญญา ทาสะโก. 2554. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. 2553. **องค์การ และการบริหารจัดการ.** บริษัท ไอดีซี พรีเมียร์ จำกัด. นนทบุรี.
- พีรศิลป์ รัตน์หิรัญกร. 2554. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยูทธพล จันท์ปัญญา. 2555. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ลัดดา ดวงรัตน์. 2552. **ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ. 2552. **กลยุทธ์การจัดการเชิงธุรกิจ.** มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. การค้นคว้าอิสระ** วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วารุณี แดบสูงเนิน. 2554. **คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิจารณ์ พานิช. 2550. **ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะ ฉบับนักปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร. สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- วิจิต คู่อ้น. 2550. **การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร วิทย์อุดม. 2554. **ทฤษฎีองค์การฉบับแนวใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 1. โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์ . กรุงเทพมหานคร.
- วิภาส ทองสุทธิ. 2552. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร. อินทภาษ.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. 2550. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร. วิจิตรหัตถกร.
- ศิริพงษ์ พงษ์พิพันธ์. 2550. **ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร. บริษัท ฮาซัน พรินติ้ง จำกัด. โรงพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. 2544. **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพมหานคร. อมรรการพิมพ์.
- สาวิตรี สร้อยสุดสวาท. 2554. **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สิริวิมล ลือชา. 2556. **อิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทหารสังกัดกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนทร โคตรบรรเทา. 2551. **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร. ปัญญาชน.
- สุพัทธา วงศ์วิศาลพร. 2553. **ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันในงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เสาวณีย์ แปนงูจา. 2553. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสทีเอ็น คอนสตรัคชั่น จำกัด**. งานวิจัยปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*.
- Daft, R. L. 2003. *Management (6th ed.)*. Washington, DC: Author.
- Huse, E. F., & Cumming, T.G. 1985. *Organizational Development and Change*. Minnesota: West Publishing.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
ข้อมูลการยางแห่งประเทศไทย



ข้อมูลการยางแห่งประเทศไทย

1. ความเป็นมา

การยางแห่งประเทศไทย (กยท.) เกิดจากการรวม 3 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง (สกย.) องค์การสวนยาง(อ.ส.ย.) และสถาบันวิจัยยาง (สวย.) โดยมีพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 ได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา ณ วันที่ 14 กรกฎาคม 2558 และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 15 กรกฎาคม 2558 มีวัตถุประสงค์ให้การยางแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรกลางรับผิดชอบดูแลการบริหารจัดการยางพาราของประเทศทั้งระบบ อย่างครบวงจร บริหารจัดการเกี่ยวกับเงินของกองทุน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประเทศเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางพารา โดยจัดให้มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับยางพารา และดำเนินการให้ระดับราคายางมีเสถียรภาพ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปลูกแทนและการปลูกใหม่ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือเกษตรกรชาวสวนยาง สถาบันเกษตรกรชาวสวนยาง ผู้ประกอบกิจการยาง ด้านวิชาการ การเงิน การผลิต การแปรรูป การอุตสาหกรรม การตลาด การประกอบธุรกิจ และการดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับรายได้ และคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น บริหารงานโดยคณะกรรมการการยางแห่งประเทศไทย มีผู้ว่าการการยางแห่งประเทศไทย

2. วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรนำด้านการบริหารกิจการยางพาราทั้งระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรชาวสวนยาง และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบกิจการยาง

3. ค่านิยมองค์กร

REST = (ความสงบร่มเย็น/ร่มยาง) เป็นที่พึ่งของเกษตรกรชาวสวนยาง สถาบันเกษตรกรชาวสวนยาง และผู้ประกอบกิจการยางพารา

R : Responsibility รับผิดชอบต่อ

E : Ethical มีจริยธรรม

S : Service นำบริการ

T : Trust ดำเนินงานด้วยความน่าเชื่อถือ

4. พันธกิจ

- บริหารจัดการเกี่ยวกับเงินของกองทุน ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการผลิตและอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางพารา
- ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับยางพารา
- ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือเกษตรกรชาวสวนยาง เพื่อยกระดับรายได้
- สร้างกลไกในการรักษาเสถียรภาพราคายางพารา
- ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปลูกแทนและการปลูกใหม่
- ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับยางพารา และสร้างความเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์ยางของไทยในตลาดโลก

5. โครงสร้างส่วนงาน/หน่วยงาน สกย. (เดิม)

สำนักงานส่วนกลาง ประกอบด้วย 12 ส่วนงาน ได้แก่

- สำนักผู้อำนวยการ
- สำนักผู้ตรวจการ
- สำนักตรวจสอบภายใน
- ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ฝ่ายวิจัยและแผน
- ฝ่ายส่งเสริมการสงเคราะห์
- ฝ่ายพัฒนาสวนสงเคราะห์
- ฝ่ายการเงินและบัญชี
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
- ฝ่ายพัสดุ
- ฝ่ายฝึกอบรม
- ฝ่ายกฎหมาย

สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย

- สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางภูมิภาค 102 แห่ง
- ศูนย์ปฏิบัติการสงเคราะห์สวนยาง 12 แห่ง



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการยางแห่งประเทศไทย
สำนักงานใหญ่

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาการวิจัยเท่านั้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ทั้งนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ทุกข้อ และขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 50 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด สมรส
 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 5 ปี 6-10 ปี
 11-20 ปี 20 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
วัฒนธรรมแบบปรับตัว						
6	องค์กรของท่านให้ท่านมีอิสระทางความคิด และการปฏิบัติงาน					
7	องค์กรของท่านมีการแสวงหาโอกาส และให้พนักงานทดลองงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ						
8	องค์กรของท่านได้กำหนดแนวทาง และความคาดหวังกับผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
9	ท่านมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลงานให้ดีที่สุด					
วัฒนธรรมแบบเครือข่าย						
10	องค์กรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน					
11	พนักงานในองค์กรมีความเป็นกันเองแบบพี่น้อง อะลุ่มอล่วยกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
วัฒนธรรมแบบราชการ						
12	องค์กรของท่านได้กำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับภายในหน่วยงานมีความเหมาะสม					
13	องค์กรของท่านยึดถือวิธีการทำงานที่เป็นระบบ มีแบบแผนที่วางไว้ตามลำดับก่อนหลัง					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ						
14	ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน					
15	องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์การประเมินผลเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม					
ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ						
16	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
17	สภาพที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตราย และไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพ					
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน						
18	ท่านได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
19	ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอเช่น การอบรม สัมมนา เป็นต้น					
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน						
20	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นเมื่อมีคุณสมบัติและประสบการณ์มากพอ					
21	ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่ง และมีความมั่นคงในอาชีพ					
ด้านสังคมสัมพันธ์						
22	บรรยากาศการทำงานในองค์กร แสดงให้เห็นถึงความ เป็นมิตร และการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดี					
ด้านลักษณะการบริหารงาน						
24	หัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ					
25	หัวหน้างานมีการวางแผนและบริหารงานที่ดี ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
ด้านภาวะอิสระจากงาน						
26	ปริมาณงานที่รับผิดชอบ ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานดำเนินชีวิตส่วนตัวของท่าน					
27	ท่านมีเวลาว่างเพื่อใช้กับครอบครัว และผ่อนคลายความเครียดหลังจากทำงานอย่างเพียงพอ					
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร						
28	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้					
29	ท่านภูมิใจเมื่อทราบว่าองค์กรได้รับการยกย่องจากสังคมภายนอก					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
30	ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
31	ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กร					
32	ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าหากท่านตัดสินใจออกจากองค์กรนี้					
33	ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรไปจนเกษียณอายุงาน					

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นามสกุล นางสาวภานิชา ใจยิ้ม
วัน เดือน ปีเกิด 11 กันยายน 2527
ภูมิลำเนา ฉะเชิงเทรา
ประวัติการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	2549

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน
พ.ศ. 2554 - ปัจจุบัน นักวิชาการเงินและบัญชี การยางแห่งประเทศไทย

