



โครงการพิเศษทางจิตวิทยา  
เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน  
และวัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จัดทำโดย

นายธนพล ผิวเหลือง  
รหัสนักศึกษา 570801419509  
สาขาวิชาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา

โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา จว.404 โครงการพิเศษทางจิตวิทยา  
ปีการศึกษา 2560  
คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ชื่อ – นามสกุล : ธนพล ผิวเหลือง  
ชื่อโครงการพิเศษทางจิตวิทยา : การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร  
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
สาขาวิชา : จิตวิทยา คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต  
อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ : อาจารย์ ดร.ธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ  
ปีการศึกษา : 2560

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ และอายุในการทำงาน 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เอส เอส เค สแตมปี้ง จำกัด จำนวน 239 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม จำนวน 4 ตอน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน สถิติ T-test แบบเป็นอิสระต่อกัน (T-test for Independent Sample) สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA or F-test) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) คำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า

1. พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
3. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .490\*\*
4. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .589\*\*

## กิตติกรรมประกาศ

โครงการพิเศษทางจิตวิทยาฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงของคณาจารย์คณะจิตวิทยาทุกท่าน และขอขอบพระคุณในความกรุณาของ อาจารย์ ดร.ธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการพิเศษ ในครั้งนี้ ที่ได้ให้คำปรึกษาชี้แนะในกระบวนการทำงานด้วยความเมตตา และให้กำลังใจตลอดการทำงาน ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประณต เค้าฉิม อาจารย์ ดร.เจษฎา อังกาบสี อาจารย์นภาพร อยู่ถาวร อาจารย์ ดร.อิทธิวัฒน์ รัตนวงศ์แห และอาจารย์อรรรวิช จาริกจาริต ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในเรื่องการสืบค้นข้อมูล การวิเคราะห์ แนวทางในการจัดทำโครงการพิเศษฉบับนี้ และให้กำลังใจในเรื่องราวต่าง ๆ ด้วยดีมาโดยตลอด และให้ความกรุณาเป็นกรรมการคุมสอบประมวลผลการศึกษาค้นคว้า เพื่อความสมบูรณ์ของ โครงการพิเศษทางจิตวิทยาฉบับนี้ ผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สมชาย หัตถ์สุวรรณ อาจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี และอาจารย์ ดร.อิทธิวัฒน์ รัตนวงศ์แห ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ สละเวลา ให้ความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหาร บริษัท เอส ดับบลิว ออโต้พาร์ท จำกัด ที่ได้ให้ความกรุณาแก่ผู้ศึกษาในการ อนุญาตให้เก็บข้อมูล เพื่อพัฒนาคุณภาพเครื่องมือในการจัดทำโครงการพิเศษทางจิตวิทยาฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหาร บริษัท เอส เอส เค สแตมปัง จำกัด ที่ได้ให้ความกรุณาแก่ผู้ศึกษาในการ อนุญาตเก็บข้อมูล เพื่อจัดทำโครงการพิเศษทางจิตวิทยาฉบับนี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ พนักงานบริษัท เอส ดับบลิว ออโต้พาร์ท จำกัด และบริษัท เอส เอส เค สแตมปัง จำกัด ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ทำให้ผู้ศึกษาได้ข้อมูลที่มีค่ายิ่ง

ขอขอบพระคุณ นายเจริญ ทองสุข ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานกับบริษัท เอส เอส เค สแตมปัง จำกัด ในการเก็บข้อมูลให้ ทำให้การศึกษาในครั้งนี้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสมเกียรติ ผิวเหลือง คุณแม่อุไรวรรณ ผิวเหลือง ครอบครัวของผู้ศึกษา ที่ให้การสนับสนุนการทำโครงการพิเศษทางจิตวิทยา คอยสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนให้กำลังใจ ความห่วงใย กับผู้ศึกษา ตลอดระยะเวลาที่ศึกษา และจัดทำโครงการพิเศษทางจิตวิทยา

ขอขอบพระคุณ นางสาวสุดารัตน์ จามจรี เจ้าหน้าที่คณะจิตวิทยา ที่ได้ให้ความกรุณาประสานงาน และช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ แก่ผู้ศึกษา ตลอดระยะเวลาศึกษาและทำโครงการพิเศษทางจิตวิทยาฉบับนี้

ขอขอบคุณ เพื่อนนักศึกษาร่วมชั้นปี (นักศึกษารหัส 57) และน้อง ๆ คณะจิตวิทยา ที่ให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ ให้ความรักและความปรารถนาดีต่อผู้ศึกษาตลอดมา เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลุล่วง ไปได้ด้วยดี

คุณค่าของโครงการพิเศษทางจิตวิทยานี้ ขอมอบแต่ ครอบครัว คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่เป็นผู้ให้การสนับสนุน ให้ความรัก ความห่วงใย กำลังใจ และช่วยให้โครงการพิเศษฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ธนพล ผิวเหลือง

# สารบัญ

บทที่	หน้า
1. บทนำ.....	1
1. หลักการและเหตุผล.....	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า.....	3
3. ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
4. ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า.....	3
5. กรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า.....	6
6. สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	7
2. เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้อง.....	8
1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	9
1.1 ของความผูกพันต่อองค์กร.....	9
1.2 ประเภทของความผูกพันต่อองค์กร.....	11
1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	13
1.4 การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร.....	15
1.5 วิธีการวัดความผูกพันต่อองค์กร.....	18
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	21
2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	21
2.2 ประเภทของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	23
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	25
2.4 วิธีการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	29
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร.....	31
3.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร.....	31
3.2 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร.....	33
3.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร.....	38
3.4 วิธีสร้างวัฒนธรรมองค์กร.....	40
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	41
4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	43
4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร.....	44

## สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
3. วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	46
1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	46
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	47
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
4. ผลการศึกษาค้นคว้า.....	55
1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
2. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
4. การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	66
5. สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	67
1. วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า.....	67
2. สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	67
3. ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	67
4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	68
5. สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	68
6. อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	70
7. ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม.....	75
ภาคผนวก.....	78
ภาคผนวก ก.....	79
ภาคผนวก ข.....	81
ภาคผนวก ค.....	85
ภาคผนวก ง.....	89
ภาคผนวก จ.....	93

## สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
ประวัติผู้ศึกษา.....	102

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 1 - 1 ตารางแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	3
ตารางที่ 3 - 1 ตารางแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	47
ตารางที่ 4 - 1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	56
ตารางที่ 4 - 2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุในการทำงาน.....	56
ตารางที่ 4 - 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ.....	57
ตารางที่ 4 - 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกเป็นรายด้าน.....	58
ตารางที่ 4 - 5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรจำแนกเป็นรายด้าน.....	61
ตารางที่ 4 - 6 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ.....	63
ตารางที่ 4 - 7 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุในการทำงาน.....	64
ตารางที่ 4 - 8 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม.....	64
ตารางที่ 4 - 9 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม.....	65
ตารางที่ 4 - 10 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	66
ตารางที่ ค - 1 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร.....	86
ตารางที่ ค - 2 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร.....	87
ตารางที่ ง - 1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร.....	90
ตารางที่ ง - 2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร.....	91
ตารางที่ ง - 3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละฉบับ.....	92

## สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
ภาพที่ 1 - 1 กรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า.....	6
ภาพที่ 2 - 1 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร.....	34
ภาพที่ 2 - 2 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร.....	35
ภาพที่ 2 - 3 ประเภทวัฒนธรรมองค์กร.....	36



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. หลักการและเหตุผล

เนื่องจากปัจจุบันตลาดแรงงานโลกกำลังโตขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงส่งผลให้องค์กรทั่วโลกกำลังประสบกับปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กร บริษัท เฮย์กรุ๊ป ได้เปิดเผยผลสำรวจที่จัดทำร่วมกับศูนย์วิจัยทางเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ (Centre for Economics and Business Research – CEBR) ไว้ว่าเศรษฐกิจไทยเองก็นับว่ากำลังโตขึ้น และตลาดแรงงานเองก็มีการแข่งขันกันมากขึ้น สาเหตุหนึ่งเกิดจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาล ส่งผลให้องค์กรต่างต้องปรับเพิ่มค่าแรง ไม่ใช่แค่เพียงให้เท่ากับฐานขั้นต่ำเท่านั้น แต่ต้องสูงขึ้นไปอีก ทั้งนี้เพื่อการรักษาพนักงานที่มีอยู่เดิม และเพื่อให้สามารถแข่งขันกับตลาดได้อีก อีกทั้งการเปิดตลาดเสรี AEC ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีโอกาสในการหางานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ตลาดแรงงานมีการแข่งขันที่สูงเพราะการจ้างงานไม่ได้ถูกจำกัดอยู่เพียงในประเทศเท่านั้น จากการเติบโตทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานที่ขยายตัวส่งผลให้อัตราการลาออกของพนักงานทั่วโลกในปี 2014 เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งต่างจากปีที่ผ่านมา ๆ มา ที่ไม่ได้เพิ่มมากขึ้นนัก คาดการณ์ว่าอัตราการลาออกของพนักงานทั่วโลกในปี 2014 จะสูงถึง 161.7 ล้านคน เพิ่มขึ้นจากปี 2012 ถึงร้อยละ 12.9 (เฮย์กรุ๊ป,ออนไลน์) และจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่ทำการสำรวจในเดือนมีนาคม 2559 ปรากฏว่า มีกำลังแรงงานประมาณ 55.50 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ 37.61 ล้านคน ผู้ว่างงานจำนวน 3.97 แสนคน (คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 1.0) และผู้รอฤดูกาล 3.45 แสนคน สำหรับผู้ที่ลาออกจากงาน สาเหตุเนื่องมาจากต้องการเปลี่ยนงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.39 รองลงมาได้แก่ สาเหตุอื่นๆ เช่น ประกอบธุรกิจส่วนตัว ประกอบอาชีพอิสระ ค่าขาย ทำไร่/ทำนา ดูแลคนในครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 6.89 ต้องการพักผ่อน คิดเป็นร้อยละ 4.09 ลี้ภัยโครงการ/หมดสัญญาจ้าง คิดเป็นร้อยละ 1.49 เกษียณอายุ คิดเป็นร้อยละ 0.06 และไม่ระบุ ร้อยละ 0.08 (กรมการจัดหางาน, 2559)

องค์กรจึงต้องมีนโยบายในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมความต้องการอยู่ในองค์กรของบุคลากร และเป็นส่วนสำคัญของการทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรนั้นยังสามารถดำเนินต่อไปได้ เพราะผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย (วรพล นันทเกษม, 2540, น.13) และ Buchanan (1974, น.533 อ้างถึงใน ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร, 2557, น.5) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identifications) โดยการเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร

และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน 2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมใน กิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ และ 3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร ส่วน วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2539, น.17 อ้างถึงใน จันจิรา โส๊ะประจัน, 2553, น.26) ได้แบ่งแยกความผูกพันออกเป็น 2 แบบ คือ ความผูกพันทางทัศนคติ และความผูกพันทางพฤติกรรม 1. ความผูกพันทางทัศนคติ คือ การที่คนหนึ่ง จะแสดงตนและมีส่วนเกี่ยวข้อง ในองค์กรใด ๆ ซึ่งมี 3 ลักษณะ คือ (1) มีความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) มีเจตนาที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และ (3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรนั้น 2. ความผูกพันทางพฤติกรรม มีความเกี่ยวข้องกันค่อนข้างมากกับความผูกพันทางทัศนคติ และให้ผลคล้าย ๆ กันแต่ก็ยังมี ความแตกต่างในบางประเด็น คนเราอาจมีความผูกพันต่องานมากขึ้นเพียงเพื่อจะตอบสนองต่อการตัดสินใจรับตำแหน่งนั้น ๆ ความผูกพันในเชิงพฤติกรรมและการเปลี่ยนงานที่น้อยลงจะมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อกัน แต่จะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพและปริมาณของงานค่อนข้างน้อย ในบางครั้ง ความผูกพันทางพฤติกรรมจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าสาเหตุอื่น ๆ

ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรมีหลายปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จากงานวิจัยของ พีระศิลป์ รัตน์ศิริภูกร (2554) พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ มีความสำคัญกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และงานวิจัยของ ณัฐวรรณ แก้วมณี (2556) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน เช่น ด้านการได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ด้านการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ด้านการมีอิทธิพลในการตัดสินใจ ด้านการได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านวัฒนธรรมองค์กร จากงานวิจัยของ นงนภา จันท์แป้น (2557) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นชาย และลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจและด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ และจากงานวิจัยของ มธุรส วิไลลักษณ์ (2556) ผลการวิจัยพบว่า ด้านระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร และทางด้านระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติงานในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าการที่องค์กรมีวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กรจะสร้างเสริมความผูกพันระหว่างตัวพนักงานกับองค์กร สามารถเป็นตัวกำหนดแนวทางการตัดสินใจของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ว่าการคงอยู่ภายในองค์กรนี้ดีหรือไม่ รวมถึงการเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์กร ลดอัตราการลาออกจากงานขององค์กร ลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกพนักงานใหม่ ใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ใช้ประกอบการวางแผนเขียนนโยบายที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ และอายุ ในการทำงาน
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

## 3. ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

- 3.1 เป็นข้อมูลในการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์กรเพื่อลดอัตราการลาออกจากงานของพนักงาน ลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกพนักงานใหม่ และใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน
- 3.2 ใช้ประกอบการวางแผนนโยบายที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและพัฒนาตัวแปรต่างๆ

## 4. ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

### 4.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัท เอส เอส เค สแตมปัง จำกัด จำนวน 540 คน (ข้อมูลล่าสุดจาก แผนกทรัพยากรมนุษย์ เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2561)

### 4.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัท เอส เอส เค สแตมปัง จำกัด จำนวน 230 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณด้วยสูตรคำนวณของ Yamane (Yamane, 1970 อ้างถึงใน วนิดา วาตีเจริญ และคณะ, 2560, น.190) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนไว้ที่ .05 แต่เนื่องจากผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามทั้งหมด 250 ชุด ได้รับกลับมาและคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ ทั้งสิ้นจำนวน 239 ชุด ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมี จำนวน 239 คน ดังตารางที่ 1-1

ตารางที่ 1-1 ตารางแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มประชากร ( N = 540 คน)		
	คำนวณตามสูตร Yamane	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งสำรวจ	จำนวนที่ได้รับ
	230	250	239

### 4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

#### 4.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

4.3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ และอายุในการทำงาน

4.3.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

4.2.1.3 วัฒนธรรมองค์กร

#### 4.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

### 4.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

4.4.1 เพศ หมายถึง เพศที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด แบ่งเป็น เพศชาย และเพศหญิง

4.4.2 อายุในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานกับองค์กรจนถึงปัจจุบัน

โดยแบ่งเป็น 3 ช่วง ดังนี้

4.4.2.1 ต่ำกว่า 3 ปี

4.4.2.2 ตั้งแต่ 3 – 6 ปี

4.4.2.3 6 ปีขึ้นไป

### 4.5 นิยามปฏิบัติการ

4.5.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ยอมรับในวัฒนธรรมและเป้าหมายขององค์กร ทำงานด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ของตน และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาวัดความผูกพันต่อองค์กร โดยแบบวัดที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมาด้วยตนเอง ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

4.5.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่จะส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน ตามองค์ประกอบของ Richard E. Walton (1973: น. 12-16 อ้างถึงใน พีระศิลป์ รัตน์ศิริฤกร, 2554, น. 7-8) ประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้

4.5.2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าจ้างและสวัสดิการ อย่างเพียงพอต่อกันดำรงชีวิตและเป็นไปอย่างยุติธรรมไม่มีการเลือกปฏิบัติ

4.5.2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่บริษัทได้จัดให้มีระบบความปลอดภัยในการทำงาน และมีบรรยากาศที่ดีที่เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมทั่วไปภายในองค์กร

4.5.2.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่บริษัทได้กำหนดให้มีการมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการให้งานที่ต้องใช้ทักษะการทำงานที่สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อเตรียมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานขององค์กร

4.5.2.4 โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง การเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และการเสนอแนะงานใหม่เกินกว่าที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งได้มีโอกาสพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถจากการฝึกอบรม และการได้รับทุนการศึกษาต่อทั้งในระยะยาว และระยะสั้น รวมทั้งมีแหล่งความรู้ที่พนักงานสามารถค้นหาข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ได้อย่างสะดวกมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีอิสระในการควบคุมและทำงานด้วยตัวเอง

4.5.2.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับคนอื่น หมายถึง การที่องค์กรจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงาน โดยในหน่วยงานพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และมีผู้บังคับบัญชาที่คอยให้การสนับสนุน ให้คำปรึกษาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานแก่พนักงาน รวมทั้งได้รับความช่วยเหลือ และความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน

4.5.2.6 สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การที่พนักงานมีสิทธิที่จะปกป้องข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และพนักงานทุกคนในที่ทำงานให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลแก่ผู้อื่นไม่มีการก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัว รวมทั้งการให้ความเสมอภาคในการทำงานขององค์กร

4.5.2.7 ความสมดุลของชีวิต หมายถึง การจัดวันเวลาในการทำงาน เวลาว่าง เวลาพักผ่อน และการทำกิจกรรมทางสังคมของพนักงาน รวมถึงการที่องค์กรมีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นที่ทำให้พนักงานสามารถจัดวันเวลาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

4.5.2.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การมีบทบาท และมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ต่อสังคม และการที่พนักงานมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรจากการทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์เพื่อชุมชนและสังคมประเทศ

การศึกษาครั้งค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาพัฒนาแบบสอบถามทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมาจากแบบสอบถามของ พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

**4.5.3 วัฒนธรรมองค์กร** หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางในการปฏิบัติที่บุคคลในองค์กรยึดถือปฏิบัติจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ทุกองค์กรจะสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของตนขึ้น ซึ่งเป็นบรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันไปสู่มหาชนรุ่นใหม่ต่อไป แบ่งออกเป็น 4 ประเภทตามแนวคิดของ Richard L. Daft ดังนี้

4.5.3.1 วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญในเรื่องของความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันได้ มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการปฏิบัติหน้าที่ กล้าเสี่ยงกล้าคิดค้นเรื่องใหม่ ๆ กล้าทดลองในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น

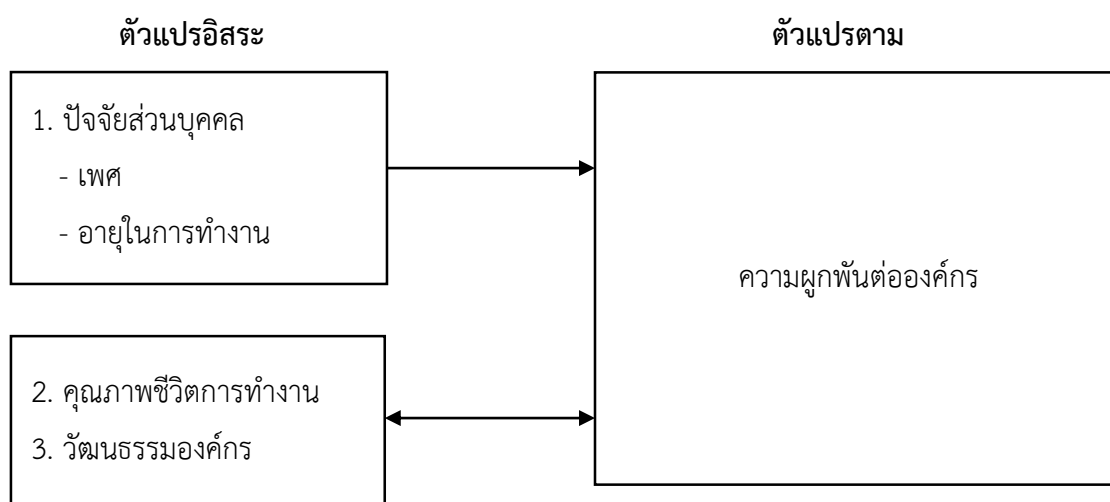
4.5.3.2 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องเสถียรภาพความมั่นคง มีการกำหนดหน้าที่ชัดเจน มุ่งเน้นในการแข่งขันเชิงรุกของพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานขยันขันแข็งเกี่ยวกับเรื่องการทำงาน และมีระบบการให้รางวัลแบบจูงใจเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน

4.5.3.3 วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่เอื้ออาทรต่อกัน ทำงานร่วมกันเสมือนกับเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน มุ่งเน้นให้ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร รวมทั้งมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์กร

4.5.3.4 วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการยึดถือกฎ ระเบียบ และข้อบังคับในการทำงาน ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือกระบวนการทำงาน และมีการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด คุ่มค่า

การศึกษาครั้งค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาวัดด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยแบบวัดที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมาด้วยตัวเอง ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีการปฏิบัติตามทิศทางของวัฒนธรรมองค์กรที่มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

## 5. กรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

## 6. สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ และอายุในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

6.1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

6.1.2 พนักงานที่มีอายุในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

6.2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

6.3 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี

- 2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.1.2 ประเภทของความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.1.4 การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.1.5 วิธีการวัดความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 2.2.2 ประเภทของคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 2.2.4 วิธีการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร
  - 2.3.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร
  - 2.3.2 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร
  - 2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร
  - 2.3.4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร



## 2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

### 2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

กิตติยา เยือกเย็น (2552, น.5) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ให้ความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป และแสดงออกทางพฤติกรรมในทางที่ดีโดย

1. ยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. พยายามทุ่มเทปฏิบัติงานและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าในองค์กร
3. มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออก

ฉัตรชัย ชุมวงศ์ (2554, น.20) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก และพฤติกรรมที่บุคคลมีให้กับองค์กรที่ตำแหน่งอยู่ โดยมีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยากจะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มใจเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จขององค์กร มีความรู้สึกผูกพันและมีความจงรักภักดีกับองค์กรที่ตนอยู่

นงนา จันทรแป้น (2557, น.16) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นหมายถึงการที่คนภายในองค์กรมีความจงรักภักดี รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และพร้อมที่จะเป็นแรงผลักดันเพื่อที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคง นั่นหมายความว่าบุคคลนั้นมีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปด้วยความเต็มใจ

บุญพร ศิริรัตน์ (2554, น.19) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายจากการที่พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้น และมีแรงจูงใจในการทำงานกับองค์กร รวมไปถึงมีความรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กรและงานที่ทำ ซึ่งมีความผูกพันที่มีผลโดยตรงต่ออารมณ์ พฤติกรรม และความรู้สึก

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554, น.11) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ไร้อคติทัศนคติและความรู้สึกแล้ว ยังรวมถึงการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเท มุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน ปกป้องคุ้มครองและรักษาทรัพย์สินของบริษัทเสมือนเป็นของตนเอง รวมไปถึงจนถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กร

พงษ์เทพ เงาะด่วน (2555, น.5) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวข้องยึดติดทางใจไม่ว่าจะเป็นความรักความหลงหรือความโกรธเกลียด หรือจะเป็นความสุข ความอิสระ มีความทุกข์ เมื่อความผูกพันเป็นความรักก็จะรู้สึกเป็นห่วงทำให้เกิดความทุกข์ใจไม่สบายกาย

รุ่งนภา สีทะ (2554, น.8) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร ความเป็นหนึ่งเดียวกับ

องค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจ เพื่อจะปฏิบัติตามงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป แม้ว่าองค์กรจะอยู่ในภาวะปกติหรือประสบกับภาวะวิกฤต

วิลเวอร์ธ ศรีสงคราม (2557, น. 161) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ที่มีต่อองค์กรโดยรวมและเป็นการให้คุณค่าต่อองค์กรที่ตนเองได้เป็นสมาชิกอยู่ เป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นอย่างช้า ๆ ในตัวบุคคลและมีความคงทนมากกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรจะมีองค์ประกอบอย่างน้อยที่สุด 3 อย่าง ได้แก่ องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ องค์ประกอบทางด้านความต่อเนื่อง และองค์ประกอบตามมาตรฐานปกติ

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553, น.6) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในทางบวก ซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์กร คือ การยอมรับองค์กร การใช้ความสามารถเพื่อองค์กรและความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

Becker (1964. อ้างถึงใน วิลเวอร์ธ ศรีสงคราม, 2557, น.146-147) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง กระบวนการซึ่งพนักงานได้ลงทุนไว้กับองค์กร ซึ่งความคิดของการลงทุนไว้นี้จะเป็นตัวแทนของกระบวนการเชื่อมโยงการกระทำในช่วงที่ผ่านมาของบุคคลและรางวัลที่ได้รับในผลลัพธ์ที่ว่าแต่ละบุคคลจะยอมสูญเสียความเป็นอิสระในการกระทำในอนาคต ซึ่งก็ย่อมหมายความว่า บุคคลจะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน ถึงแม้ว่าจะมีงานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าและเงื่อนไขในการทำงานที่ดีกว่าก็ตาม ซึ่งถ้าบุคคลได้เปลี่ยนงาน จะทำงานบุคคลสูญเสียการลงทุนที่ได้ลงทุนไว้กับองค์กรนี้ไป

Buchanan (1974. อ้างถึงใน ฉัตรชัย ชุมวงศ์, 2554, น.19) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความคาดหวังของสมาชิกที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรในระดับการเป็นเจ้าของ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Sheldon (1971 อ้างถึงใน วิทยากร สีนพูล, 2551, น.11-12) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุนของเขาในองค์กร ซึ่งเป็นไปในรูปแบบของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังแรงงาน ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานอื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้น จะส่งผลตอบแทนคืนมา อันอาจเป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ การได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การมีสิทธิพิเศษ หรือได้รับสิ่งตอบแทนในรูปแบบเบี้ยบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้พนักงานดังกล่าวมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่ได้ลงทุนน้อยกว่า เช่น มีอายุงานในองค์กรน้อยกว่า มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า นอกจากนี้ เชลดอน การอธิบายเพิ่มเติมว่าการมีส่วนร่วมในทางสังคมจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ การลงทุนในรูปแบบต่าง ๆ ในองค์กรจะปราศจาก

ประโยชน์หากขาดตัวแปรดังกล่าว เนื่องจากผลที่ตามมาคือความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกย่อมจะลดลงไปในที่สุด

Steers (1977 อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552, น.170-171) ได้กล่าวว่า ความผูกพันคือความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

2. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ให้การทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. พนักงานมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานมีความสมัครใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจพนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

Steers & Porter (1979 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिโกร, 2557, น.317) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน ยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความอุตสาหะในการทำงานให้แก่องค์กร และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

จากการศึกษาค้นคว้ามีผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้อย่างหลากหลาย ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ยอมรับในวัฒนธรรมและเป้าหมายขององค์กร ทำงานด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ของตน และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

### 2.1.2 ประเภทของความผูกพันต่อองค์กร

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550, 282 อ้างถึงใน พิรศิลป์ รัตน์ศิริบุญกร. 2554, น.32) ได้กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กรหมายถึงวิธีการสร้างเสริมสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ เกิดความทรงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ พร้อมทั้งจะต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจผสมผสานกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การสร้างความผูกพันหรือความสัมพันธ์ในงานจำเป็นต้องกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรัก และความห่วงใยต่อความสำเร็จขององค์กร คำนึงถึงความสำเร็จของผลของงาน โดยองค์กรจะต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่บุคลากรทุกฝ่าย

Buchanun (1974 อ้างถึงใน รุ่งทิวา สมตน, 2558, น.11) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน (Partisan) มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีเอกลักษณ์ (Identification) แสดงถึงการปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ขององค์กรของผู้ปฏิบัติ
2. การมีส่วนร่วมเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) โดยเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Chatman J.A (1991 อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552, น.163-164) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่า มีด้วยกัน 3 ด้าน ได้แก่

1. การใส่เข้าไปในใจ (Internalization) หมายถึงความไปกันได้ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลกับ ค่านิยมองค์กร
2. การแสดงตัว (Identification) หมายถึง การมีความภาคภูมิใจในองค์กรและความประสงค์ที่จะอยู่กับองค์กร
3. การยินยอมเชื่อฟัง (Compliance) หมายถึง ความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ให้ได้มาซึ่งรางวัลที่พึงประสงค์

Kanter (1968 อ้างถึงใน วิไลวรรณ ศรีสงคราม, 2557, น. 148-149) ได้กล่าวว่า ประเภทของความผูกพันที่แตกต่างกันอยู่ 3 ประเภท ซึ่งได้แก่

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง การอุทิศตัวของสมาชิก ต่อการอยู่รอดขององค์กร โดยสมาชิกจะทำการเสียสละส่วนบุคคลและลงทุนให้กับองค์กร ซึ่งสิ่งนี้ได้กลายมาเป็น ต้นทุนหรือทำให้สมาชิกมีความยุ่งยากใจเมื่อจะต้องลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร
2. ความผูกพันโดยการร่วมมือกัน (Cohesion commitment) เป็นความผูกพันต่อสัมพันธภาพ ทางสังคมในองค์กร โดยการผูกพันในระเบียบแบบแผนที่สนับสนุนต่อการร่วมมือกันของกลุ่ม ซึ่งกระบวนการนี้ได้ เกี่ยวข้องในค่านิยมสัญญากับสมาชิกที่ร่วมอาชีพเดียวกัน องค์กรจะใช้กิจกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาความผูกพัน ทางจิตวิทยาของสมาชิกต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการให้ความสนใจในสมาชิกใหม่ การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ในวัน แรกของการทำงาน การให้ใส่ชุดฟอร์มหรือเครื่องแบบของพนักงาน ฯลฯ ความพยายามทั้งหมดเหล่านี้ได้เน้นไปที่ การพัฒนาความร่วมมือกันที่เพิ่มขึ้นในท่ามกลางสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งในที่สุดแล้วจะเพิ่มความผูกพันโดยการร่วมมือ กันของสมาชิกในองค์กร
3. ความผูกพันโดยการควบคุม (Control commitment) เป็นความผูกพันของสมาชิกต่อ มาตรฐานขององค์กรที่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่พึงปรารถนา ความผูกพันโดยการควบคุมจะมีอยู่เมื่อ

พนักงานเชื่อว่ามาตรฐานและคุณค่าขององค์กรจะเป็นตัวแทนที่นำไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสมและได้รับอิทธิพลโดยมาตรฐานจากการปฏิบัติในแต่ละวัน

### 2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2557, น. 317) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของแต่ละบุคคลอาจมีลักษณะและที่มาที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ประเภท คือ ความผูกพันเชิงอารมณ์ ความผูกพันเชิงการลงทุน และความผูกพันเชิงหน้าที่ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective Component) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้แก่องค์กร บุคคลที่มีความผูกพันทางอารมณ์จึงเป็นผู้ที่อยู่กับองค์กรต่อไป เพราะอยากและเต็มใจที่จะอยู่ (Want to)

2. ความผูกพันเชิงการลงทุน (Continuance Component) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลได้ให้แก่องค์กร ทางเลือกที่มีอยู่ และผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร หรือการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหากออกจากองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันเชิงการลงทุนจึงเป็นผู้ที่อยู่กับองค์กรต่อไป เพราะจำเป็นต้องอยู่เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง (Need to)

3. ความผูกพันเชิงหน้าที่ (Normative Component) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการรับรู้ที่ตนเองมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องคงอยู่และสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรต่อไป บุคคลที่มีความผูกพันเชิงหน้าที่จึงเป็นผู้ที่อยู่กับองค์กรต่อไป เพราะคิดว่าควรจะต้องอยู่เพื่อความเหมาะสมเชิงจริยธรรม (Ought to)

McClelland (1980 อ้างถึงใน รุ่งทิวา สมตน, 2558, น.14-15) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจไฟ สัมฤทธิ์ สามารถแบ่งพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์สูงไว้ 6 ลักษณะดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk-taking) ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถ โดยไม่ขึ้นอยู่กับโชคชะตา จะมีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักไม่พอใจที่จะทำงานง่ายๆ แต่ต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควรเพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เพราะการทำงานที่อยากให้ออกไปได้นั้นจะนำความพอใจมาสู่ตน

2. ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือชอบการกระทำแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันในทุกกรณีไป แต่จะมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทายหรือยู่ยู่ความสามารถของตนและทำให้ตนเกิดความรู้สึกว่าทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะไม่ใช่ขยันขันแข็งในงานอันเป็นกิจวัตรประจำวัน แต่จะทำงานขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมอง และเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใครหรือสามารถจะค้นคว้าหาวิธีใหม่ ๆ ที่จะแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง ไม่ใช่หวังให้คนอื่นยกย่องมีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลของการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) โดยไม่ใช่เพียงการคาดคะเนเอาเองว่าจะต้องเป็นลักษณะอย่างนั้นอย่างนั้นนอกจากนี้ผู้ที่ต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูงยังพยายามที่จะทำตัวให้ดีกว่าเดิมอีก เพื่อให้ทราบว่าผลการกระทำของตัวเองว่าเป็นอย่างไรก็จะพยายามปรับปรุง

5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation Of Future Possibilities) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว มีวิถีปฏิบัติที่มีรูปแบบ มีขั้นตอนเพราะเล็งเห็นผลการคาดการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์ต่ำ

6. มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) เป็นสิ่งที่แมคเคลแลนด์เห็นว่าควรจะมีแต่ยังมีหลักฐานค้นคว้ามาสนับสนุนยังไม่เพียงพอ

แมคเคลแลนด์ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Application Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ ได้ข้อสรุปถึงคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูงมีความต้องการ 3 ประการ ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จจากการทดลองของแมคเคลแลนด์พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขันชอบงานที่ท้าทายและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความต้องการสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลลักษณะนี้ต้องการความผูกพันสูงชอบสถานการณ์ร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขันโดยพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูงจะพยายามทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ กังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation) ได้บอกวิธีการกระตุ้นหรือเร่งเร้าให้ทำงานดีขึ้น สร้างความจงรักภักดี โดยให้พนักงานมีความปรารถนาความสำเร็จของงาน ใฝ่หาอำนาจหน้าที่หรือยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความรักและความผูกพัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จของงาน ความยินดีหรือเพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงาน เป็นความมุ่งมั่นของแต่ละบุคคล ส่วนความต้องการที่จะมีอำนาจหน้าที่ เพื่อบทบาทสถานภาพที่มีอิทธิพลและควบคุมคนอื่นได้ อีกส่วนหนึ่งทำงานเพื่อสร้างความรักความผูกพันให้ได้มิตรภาพและสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น เช่น พวกทุ่มเทให้กับ

งาน จะมีความปรารถนาแรงกล้าในผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าต้องการอำนาจหน้าที่ สถานภาพหรือให้ใครมารัก และผูกพัน บางคนมุ่งสร้างมิตรภาพได้เพื่อนพ้องผูกใจในงาน โดยไม่คำนึงถึงการได้ตำแหน่งหน้าที่

Steers (1977 อ้างถึงใน อีรินทร์ มะระกานนท์, 2556, น.44-45) ได้กล่าวว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. โครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristic) จะต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ความเป็นทางการ

2. ลักษณะบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

3. ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความพยายามของงานที่ทำเป็นที่มีความค่า มีบทบาทเด่นชัด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้ เอาเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ทศนคติของกลุ่มทำงานที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

#### 2.1.4 การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ไวโลวรรณ ศรีสงคราม (2557, น.155-158) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรมาจากผลดีของความพึงพอใจในงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานทำให้นายจ้างหรือองค์กรพยายามที่จะเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานและระดับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีศักยภาพและเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าได้ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรได้เป็นระยะเวลานาน ไม่ลาออกไปจากองค์กรของตนเพื่อไปปฏิบัติงานให้กับองค์กรอื่นจึงได้พยายามสรรหาวิธีการเพื่อเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยวิธีการดังต่อไปนี้

1. การให้สิ่งล่อใจด้วยเงิน การศึกษาได้พบว่าความพึงพอใจและไม่พึงพอใจกับการได้รับการจ่ายเงินเดือนเป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อการลาออกจากงานของพนักงาน อย่างไรก็ตามแนวคิดนี้ได้รับการโต้แย้งจากแนวคิดอื่นซึ่งมีความเห็นที่แตกต่างกันออกไปในแง่ที่ว่า การจ่ายเงินจะไม่เป็นปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินใจผลการปฏิบัติงาน แต่เห็นว่ามีปัจจัยอื่นๆที่สำคัญมากกว่า ตัวอย่างเช่น จากทฤษฎีจูงใจของแม็คเคลแลนด์ (McClelland) จะให้ความสำคัญกับอำนาจ การประสบผลสำเร็จ และความต้องการทางสังคม เลือ 11 ตัวจริงใจที่มีอิทธิพลต่อตัวบุคคลมากกว่าการจ่ายเงินเดือน ส่วนทฤษฎีความเท่าเทียมด้านเสนอแนะว่าความยุติธรรมของโครงสร้างค่าจ้างจะ

มีความสำคัญและเป็นสิ่งที่บุคคลเน้นมากกว่าจำนวนเงินเดือนที่บุคคลได้รับการจ่ายจริง เป็นต้น เมื่อเป็นดังนี้ จึงไม่เป็นที่แปลกใจเลยว่าทำไมการจ่ายเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นจึงไม่อาจเพิ่มความพึงพอใจในงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้ในทุกๆกรณี หรือใช้ได้กับตัวบุคคลทุกคน ทั้งนี้เพราะมนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น การให้สิ่งล่อใจด้วยเงินจึงเป็นเพียงวิธีการหนึ่งในหลายๆวิธีด้วยกันที่ถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ตัวอย่างเช่น Ineson, Benke and La'szlo' (2013) การศึกษาพบว่าการปฏิบัติของผู้จัดการต่อพนักงานและสิทธิประโยชน์ทางบวกของความผูกพันทางสังคมในสถานที่ทำงาน จะมีผลต่อความภักดีของพนักงานมากกว่ารางวัลที่เป็นตัวเงิน

สำหรับในบางองค์กร อาจจะจัดให้มีโปรแกรมสิ่งล่อใจในรูปของตัวเงินที่เพิ่มขึ้นให้กับพนักงานเพื่อเป็นรางวัลในกรณีที่พนักงานไม่ได้ใช้วันลาป่วย Wagner and Bankshares (1990) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์และได้พบว่าโปรแกรมการจ่ายเงินเดือนที่ดีจะเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการลดการขาดงานของพนักงาน ส่วนอีกรูปแบบหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับเงินก็คือ การให้โบนัสเพิ่ม ถ้าพนักงานคนใดไม่ขาดงานหรือในรอบ 1 ปีจะแสดงว่ามีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ก็จะได้รับโบนัสเพิ่มขึ้น ซึ่งพิจารณาตามสัดส่วนจำนวนวันของการที่ไม่ขาดงาน

2. การปรับปรุงงาน ในกรณีที่น่าความซ้ำซาก ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานลดลงได้ วิธีการขยายงาน (Job Enlargement) ซึ่งฮัคแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1976) ได้เสนอให้เห็นลักษณะของงาน 5 ประการที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานได้ ซึ่งได้แก่

2.1 ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) เป็นการใช้ทักษะที่แตกต่างกันที่มีความจำเป็นต่อการทำงานที่ประสบผลสำเร็จ

2.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ผลิตงานโดยทราบขั้นตอนการทำงานทั้งหมดตั้งแต่ต้นจนจบมากกว่าการทำเพียงย่อยบางส่วนของชิ้นงาน

2.3 การมีความสำคัญของงาน (Task Significance) งานที่ทำนั้นมีผลกระทบหรือมีความสำคัญต่อบุคคลอื่นๆในองค์กรอย่างไรบ้าง

2.4 ความเป็นอิสระ (Autonomy) ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการวางแผนและปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด

2.5 การให้ผลย้อนกลับของผลงาน (Feedback from The Job Itself) งานที่ทำได้ให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่

ผลของการปรับปรุงงาน นอกจากที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นแล้วยังส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่สูงขึ้น มีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง อีกทั้งยังมีการขาดงานและการลาออกจากงานอยู่ในระดับต่ำ และจากการที่มีการปรับปรุงงานตามที่ได้กล่าวแล้วว่าจะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานอย่างสูง อันจะส่งผลต่อคุณภาพของงาน การศึกษาวิจัยที่ผ่านมาได้พบว่าตัวแปรความผูกพันในงานจะทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อกลาง ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ Karatepe (2013) ได้พบจากงานวิจัยว่าความผูกพันในงานจะทำหน้าที่เป็นตัว



แปรสื่อกลางอย่างเต็มที่ของผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีการปฏิบัติงานอย่างสูงที่มีต่อผลของการปฏิบัติงานการบริการลูกค้าด้วยบทบาทพิเศษ เป็นต้น

3. การให้วันหยุดงาน (Time off) เป็นโปรแกรมที่ให้วันหยุดงานกับพนักงานเพิ่มขึ้นโดยพนักงานสามารถสะสมวันหยุดประเภทต่างๆที่พนักงานไม่ได้ใช้เพื่อใช้หยุดในคราวที่มีความจำเป็นได้ ตัวอย่างเช่น พนักงานคนหนึ่งอาจจะไม่ใช้วันหยุดประเภทต่างๆเลยไม่ว่าจะเป็นวันลาป่วย วันลาจิจ และวันหยุดพักร้อน ในกรณีนี้พนักงานผู้นี้จะสามารถสะสมวันหยุดประเภทต่างๆที่เขาไม่ได้ใช้เพื่อนำประโยชน์ได้ยาวขึ้นในกิจกรรมที่มีความจำเป็นต้องหยุดงาน

4. การให้มีเวลางานที่ยืดหยุ่น เป็นการให้พนักงานได้มีอิสระในการเลือกเวลาในการมาปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะมีรอบในการมาปฏิบัติงานยืดหยุ่นจากช่วงระยะเวลา 7.00 น. - 9.00 น. ในช่วงเช้า เมื่อครบจำนวนชั่วโมงในการทำงานก็จะเลิกงานตามช่วงเวลาที่ครบจำนวนชั่วโมงของแต่ละคนซึ่งไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับว่าพนักงานได้เริ่มปฏิบัติงานเมื่อเวลาเท่าใด การให้มีเวลางานที่ยืดหยุ่นจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีข้อดีก็คือ พนักงานได้เลือกปฏิบัติงานได้ในเวลาที่เขาต้องการ หลีกเลี่ยงปัญหาในการจราจรติดขัด และมีเวลาในการจัดการการนัดหมายส่วนตัวได้ดีขึ้น ฯลฯ แม้ว่าวิธีนี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่พนักงานก็ตาม แต่ก็ไม่ได้ให้ผลในแง่ของการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานด้วยแต่อย่างใด นอกจากนี้ ยังมีปัญหาอื่นๆเช่น งานบางประเภทเป็นต้นว่างานในสายการผลิตที่ขึ้นอยู่กับการทำงานของส่วนอื่นๆก็อาจจะไม่เหมาะสมนักที่จะใช้วิธีการให้มีความยืดหยุ่น

5. การให้มีระบบสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ที่ยืดหยุ่น เป็นการที่องค์กรจัดทำระบบสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ที่ยืดหยุ่นให้กับพนักงาน องค์กรอาจเสนอสิทธิประโยชน์ทางเลือกในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับพนักงาน เลือสิทธิประโยชน์ที่เลือกได้อาจครอบคลุมถึงสวัสดิการการเจ็บป่วย ปัญหาสุขภาพจิต เป็นต้น ระบบสิทธิประโยชน์จัดได้ว่าเป็นค่าใช้จ่ายขององค์กร แต่ก็ไม่มีประโยชน์ในการช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน

6. การจัดให้มีโปรแกรมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยโปรแกรมเหล่านี้จะออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือพนักงาน ซึ่งอาจมีผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาในปัญหาที่พนักงานได้ประสบอยู่ ปัญหาต่าง ๆ อาจเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน หรือปัญหาในชีวิตส่วนตัวและครอบครัวของพนักงานก็ได้ ตัวอย่างของโปรแกรมเหล่านี้ได้แก่ โปรแกรมการลดความเครียด โปรแกรมการลดความเจ็บปวดหรือปัญหาทางสุขภาพ เช่น จัดให้มีการตรวจระดับของไขมันในเลือดและความดันโลหิต โปรแกรมการเลิกสูบบุหรี่ โปรแกรมการออกกำลังกาย โปรแกรมการลดน้ำหนัก โปรแกรมการจัดหาแพทย์เพื่อให้คำปรึกษาโรคทางกายและโรคทางจิต ตลอดจนโปรแกรมตรวจสุขภาพประจำปี นอกจากนี้ยังมีโปรแกรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกรับผิดชอบและเกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น การจัดให้มีโปรแกรมวงกลมคุณภาพของงานโดยเป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มาร่วมกันอภิปรายปัญหาอันเกิดจากการทำงานเพื่อปรับปรุงในเรื่องของผลผลิตและปรับปรุงสภาวะในการทำงานให้ดีขึ้น

7. การจัดให้มีการดูแลเด็กในสถานที่ทำงาน การขาดงานและไม่มีสมาธิในการทำงานส่วนหนึ่งมาจากการทำงานเพศหญิงมีบุตรที่จะต้องดูแล เช่น ในกรณีของการที่บุตรเจ็บป่วย หรือในกรณีของการไม่มีใครดูแลบุตรที่บ้าน ซึ่งองค์กรอาจจัดให้มีสถานรับเลี้ยงเด็กในบริเวณที่ทำงานโดยที่พนักงานเป็นผู้ปกครองสามารถมีช่วงเวลาพักจากการทำงานสามารถและดูแลบุตรของตนได้เป็นครั้งคราว พนักงานจะลดความกังวลอันเนื่องมาจากต้องทิ้งบุตรไว้ที่บ้าน โดยไม่มีผู้ดูแลให้ในขณะที่ตนต้องปฏิบัติงานในองค์กร วิธีนี้จะเป็นการช่วยส่งเสริมทัศนคติทางบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้และเป็นการช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างนายจ้างและพนักงานได้เป็นอย่างดี

8. การสนับสนุนพนักงานให้มีโอกาสก้าวหน้าและเติบโตในอาชีพ พนักงานจะมีความพึงพอใจในงานและรู้สึกผูกพันต่อองค์กรครั้งนั้นๆ ได้มีการสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามความสามารถ นอกจากนี้องค์กรยังต้องสนับสนุนพนักงานในรูปแบบของการเพิ่มพูนความรู้ ให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเองในแง่มุมต่าง ๆ เช่น อาจจัดให้มีชั้นเรียนในช่วงเวลาเลิกงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการศึกษา การจัดให้มีการฝึกอบรมดูงานเพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

9. การปรับปรุงและจัดหาสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี ในสถานที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมมากมายที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล สุขันแก่ บรรยากาศในการทำงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ อุณหภูมิ แสง สี เสียง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้อาจมีผลกระทบต่อตัวบุคคลที่ทำงานไม่มากนักน้อย ถ้าในองค์กรมีบรรยากาศทำงานแบบเคร่งเครียด แบ่งพรรคแบ่งพวก ตัวใครตัวมัน ไม่มีการร่วมมือกันในการทำงาน ฯลฯ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรย่อมรู้สึกไม่มีความสุข ขาดซึ่งความพึงพอใจในงาน และในที่สุดสามารถนำไปสู่การขาดความผูกพันต่อองค์กรและปัญหาในการขาดงานและลาออกได้ ผู้บริหารองค์กรจึงควรศึกษาข้อมูลเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้อยู่ในสภาพที่ดีและดึงดูดใจผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ

วิธีการในการเพิ่มความพึงพอใจในงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตามที่เสนอมาย่างตั้นนั้น เป็นวิธีการที่องค์กรมักจะนำมาใช้ในการเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน การจะเลือกวิธีใดนั้นขึ้นอยู่กับการศึกษา ความเหมาะสม การให้ประโยชน์สูงสุด ตลอดจนรวมไปถึงงบประมาณที่องค์กรนั้น ๆ มีอยู่เป็นสำคัญ

### 2.1.5 วิธีการวัดความผูกพันต่อองค์กร

Meyer and Allen (1991 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552, น. 237-239) ได้ใช้ชุดคำถามของ Meyer and Allen's Three-Component Organizational Commitment Measuring Scale มีทั้งหมด 18 ข้อ เพื่อใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ในคำถามข้อ 1-6

ความผูกพันด้านการคงอยู่ ตรงกับคำถามที่ 7-12 และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน คำถามข้อที่ 13-18 โดยมาตรวัดของ Meyer และ Allen จะแบ่งเป็น 7 ช่วงคะแนน (7-point scale) โดยมีคะแนนเริ่มต้นที่ 1 ไปจนถึงคะแนนสูงสุดที่ 7

### คำอธิบาย

ท่านมีความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย มากน้อยในระดับใดตามลำดับตัวเลือกตั้งแต่ 1-7 โดยหมายเลข 1 หมายถึง “ไม่เห็นด้วยมากที่สุด” หมายเลข 4 หมายถึง “เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอฟกกัน” และหมายเลข 7 หมายถึง “เห็นด้วยมากที่สุด” โปรดเลือกหนึ่งตัวเลือกสำหรับแต่ละข้อคำถามโดยใส่เครื่องหมาย x ในช่องว่างตามลำดับความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

1	2	3	4	5	6	7

1. ข้าพเจ้ายินดีที่จะอยู่กับคุณตอนนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน
2. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ปัญหาที่องค์กรประสบอยู่เป็นศาสนาของตนเอง
3. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกว่องค์กรนี้เป็นเสมือนครอบครัว (-)
4. ข้าพเจ้าไม่มีความรู้สึก “ผูกพันทางใจ” ต่อองค์กรนี้ (-)
5. องค์กรนี้มีความหมายต่อตัวข้าพเจ้าอย่างมาก
6. ข้าพเจ้าไม่ได้รู้สึกว่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ (-)
7. ในเวลานี้มันยากมากที่ข้าพเจ้าจะออกจากองค์กร แม้ว่าจะต้องการเช่นนั้น
8. หากข้าพเจ้าตัดสินใจออกจากองค์กรในตอนนี้จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตมากเกินไป
9. ณ เวลานี้การทำงานอยู่กับองค์กรของข้าพเจ้าเป็นเรื่องของความจำเป็นประกอบกับเป็นเรื่องของความสมัครใจ
10. ข้าพเจ้าเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่นี้น้อยมากหากลาออกจากองค์กรนี้
11. ข้อเสียประการหนึ่งของการออกจากองค์กรนี้คือเรื่องของการมีทางเลือกใหม่ ๆ น้อย
12. เหตุผลหลักที่ทำให้ข้าพเจ้าตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปก็เนื่องมาจากองค์กรอื่นอาจไม่สามารถให้ผลตอบแทนเท่ากับที่ได้รับจากองค์กรนี้
13. ข้าพเจ้าไม่ได้รู้สึกว่มีภาระผูกพันที่ต้องอยู่กับองค์กรนี้เลย
14. ข้าพเจ้าคิดว่การออกจากองค์กรในขณะนี้เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องแม้ว่าจะเป็นไปได้เพื่อประโยชน์ของข้าพเจ้าเอง
15. ข้าพเจ้าจะรู้สึกผิดถ้าลาออกจากองค์กรในเวลานี้

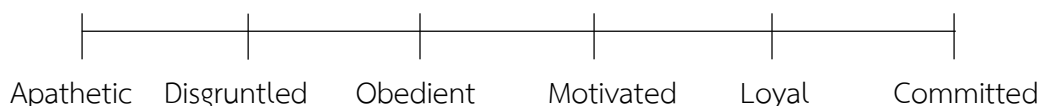
16. องค์กรนี้สมควรจะได้รับความจงรักภักดีจากข้าพเจ้า

17. ข้าพเจ้าไม่คิดจะลาออกจากองค์กรในเวลานี้เพราะมีความรู้สึกถึงภาระผูกพันต่อบุคลากรในองค์กรนี้

18. องค์กรนี้ได้ให้สิ่งใหม่ ๆ ที่ดีแก่ข้าพเจ้ามาโดยตลอด

Mathieu and Zajac การศึกษาคุณลักษณะของเครื่องมือวัดด้านจิตใจ (Psychometric) โดยวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen and Meyer เปรียบเทียบกับแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร (The Organizational Commitment Questionnaire - OCQ) ตามแนวคิดของ Porter และคณะ ผลการทดสอบของ Mathieu และ Zajac พบว่า เครื่องมือวัดของ Allen and Meyer สามารถวัดความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐานได้ดี เพราะได้มีการสรุปและกำหนดตัวแปรทำนายความผูกพันต่อองค์กรหาวิธีเป็น 3 ตัวอย่างชัดเจน ดังที่กล่าวมาข้างต้น ส่วน OCQ ของ Porter และคณะ นี้จะวัดได้เฉพาะความผูกพันด้านจิตใจ ไม่สามารถวัดองค์ประกอบอีก 2 ด้านที่เหลือได้ (Dunham, Grube and Castaneda, 1994 : 371)

Sonnenberg (1993 อ้างถึงใน ญัฐพร กังวานสิงหนาท, 2558, น.29) ได้กล่าวว่า การแบ่งชั้นของระดับความผูกพันต่อองค์กรตั้งแต่ระดับต่ำสุด จนถึงระดับสูงสุด ออกมาเป็นสเกลดังนี้



Apathetic เป็นระดับของความผูกพันระดับต่ำที่สุด ซึ่งพนักงานจะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะการขาดความเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย หรือไม่สนใจต่อการมาทำงาน หรือทำงานโดยไม่ตั้งใจ ไม่แนะนำหรือเข้าร่วมกิจกรรมใด ๆ ขององค์กร

Disgruntled เป็นระดับความไม่พอใจต่อองค์กรรองลงมา เกิดจากการที่พนักงานไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย ความหวัง ความปรารถนา และความคาดหวัง โดยแสดงออกด้วยการบ่นรำคาญ ไม่พอใจ เมื่อต้องทำงานหรือได้รับมอบหมายงานให้กระทำ

Obedient เป็นระดับความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานเชื่อฟังต่อคำสั่ง เนื่องจากพนักงานเกิดความเกรงกลัว หรือพยายามที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งด้านบุคลากร แต่ไม่ได้มีความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงาน เพียงแต่รับคำสั่งจากหัวหน้า โดยมีความสนใจเพียงเล็กน้อยที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

Motivated เป็นระดับความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานได้รับการจูงใจแล้ว โดยองค์กรมุ่งจัดการให้พนักงานมีความสุข พอใจในสถานการณ์ปัจจุบันแต่ยังเป็นความรู้สึกเพียงชั่วคราวอยู่ที่ระดับนี้จะมุ่งเน้นไปที่การสนใจต่อความสำเร็จด้านบุคลากรมากกว่าความสำเร็จขององค์กร

Loyal เป็นระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งพนักงานจะรู้สึกมีความสุขต่อการทำงาน และเชื่อว่าที่เขาทำนั้นมีความหมายและสนับสนุนต่อองค์กร รวมถึงเชื่อว่าจะได้รับการยอมรับ และได้รับรางวัลอย่างยุติธรรม แต่อย่างไรก็ตามความผูกพันในระดับนี้ก็ไม่ได้รวมถึง การคิดสร้างสรรค์ ความคิดอิสระ ความรู้สึกมีส่วนร่วม และความเป็นผู้ริเริ่ม

Committed เป็นระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยมีความผูกพันในระดับลึกต่อองค์กร เข้าใจถึงคุณค่าและเหตุผลอย่างมั่นคงขององค์กร เพื่อพัฒนาและเติบโต ซึ่งในระดับนี้จะรวมถึงความท้าทาย หลงใหล และความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อองค์กร

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2557, น.150) ได้กล่าวว่า การวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมทางบวกหลายอย่างจะส่งผลดีต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสนใจที่จะวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยการพัฒนาเครื่องมือวัดขึ้น สำหรับตัวอย่างเครื่องมือในการวัดความผูกพันต่อองค์กรที่มีใช้กัน ได้แก่ แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรที่วัดองค์ประกอบ 3 อย่าง กล่าวคือ ความผูกพันทางด้านอารมณ์ (Affective Commitment) ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) และความผูกพันตามมาตรฐานปกติ (Normative Commitment) ที่พัฒนาขึ้นโดยอัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Myer, 1990) เป็นแบบสำรวจที่มีจำนวนทั้งสิ้น 24 ข้อ โดยวัตถุประสงค์ของความผูกพัน 3 อย่าง ตามที่กล่าวไว้แล้วข้างต้นโดยแต่ละองค์ประกอบจะมีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ

นอกจากนี้ยังมีแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ที่พัฒนาขึ้นโดย มอว์เดย์, สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter, 1979) มีจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ วัดในองค์ประกอบของความผูกพัน 3 อย่าง ได้แก่ การยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร การเตรียมใจที่จะทำงานเพื่อช่วยเหลือองค์กร และความปรารถนาที่จะยังคงอยู่กับองค์กร

ปัจจุบันแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรยังมีการพัฒนาขึ้นใช้อีกเป็นจำนวนมาก การสร้างเครื่องมือวัดและข้อคำถามจึงขึ้นอยู่กับว่าจะใช้คำนิยามหรือองค์ประกอบใดเป็นเกณฑ์ในการพัฒนาข้อคำถามในการวัดเป็นสำคัญ ซึ่งจะแตกต่างกันในรายละเอียดการสร้างข้อคำถามตามกรอบที่นำมาใช้เป็นเกณฑ์

## 2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

### 2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จุฑาทิพย์ วรรณลักษณ์ (2559, น.10) ได้กล่าวว่า การรับรู้หรือความรู้สึกของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่สามารถสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจ ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งสามารถวัดได้จาก ความสามารถที่จัดการชีวิตในการทำงานให้เกิดความสมดุลกับชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ความมีอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการกระทำ พึงพอใจต่อความสำเร็จที่ต้องการหรือตามความหวัง

และรู้สึกว่ามีคุณค่าในงานที่ทำ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาโดยสร้างองค์ประกอบให้เกิดความสุขในการทำงาน

ฉัตรชัย ชุมวงศ์ (2554, น.11) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ทั้งทางด้านกายภาพในการทำงาน และทางด้านจิตใจต่อการทำงาน

ณัฐวรรณ แก้วมณี (2556, น.7) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อวิธีการที่องค์กรจัดสภาพการทำงานหรือกระบวนการต่าง ๆ ในการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยมุ่งเน้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

ธีราภัทร ชติยะหล้า (2555, น.5) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรขององค์กร ที่ได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายประสบผลสำเร็จ มีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์และมีความสุขในการทำงาน

พงษ์เทพ เกษะด่วน (2555, น.5) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งพิจารณาได้จากความปลอดภัยจากการทำงาน การมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สภาพแวดล้อมของงาน ค่าตอบแทนแรงงาน และการผสมผสานระหว่างชีวิตและงาน อันนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขเพื่อไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553, น.5) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับของความรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

กิตติพงษ์ สุวรรณมาโจ (ม.ป.ป.) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของปัจเจกบุคคลในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อช่วยส่งเสริมให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จพร้อมมีความพอใจและภูมิใจในงานที่ตนทำอยู่ ซึ่งประกอบด้วยดัชนีชี้วัด 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กร ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร

Guest (1979 อ้างถึงใน ฉัตรชัย ชุมวงศ์, 2554, น.9) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น

ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Huse & Comings. (1985 อ้างถึงใน วิทยาศาสตร์ สินพุล, 2551, น.18) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน กำลังออก และอุบัติเหตุที่น้อยลง ขนาดที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น

## 2.2.2 ประเภทของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) (ILO อ้างถึงใน พงษ์เทพ เกษเดวณ, 2555, น.12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1 การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสถานภาพการจ้าง เป็นความคุ้มครองขั้นพื้นฐานที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการทำงานในฐานะลูกจ้าง ประเด็นที่ต้องพิจารณา ได้แก่ สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในการทำงานโดยลูกจ้างไม่ถูกเลิกจ้างอันเนื่องมาจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ หากสถานประกอบการกิจการจำเป็นต้องเลิกจ้างจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์เลิกจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

มิติที่ 2 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน เป็นเรื่องของการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมในสถานประกอบการ

มิติที่ 3 การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้แก่การให้โอกาสในการร่วมตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ ทำให้ลูกจ้างตระหนักถึงความสำคัญของตนต่อสถานประกอบการ ความรู้สึกนี้จะเลือกต่อบรรยากาศของแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และยังช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

มิติที่ 4 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ถือว่าท้าทายความสามารถนั้นจะต้องเป็นงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อหน่าย เป็นงานที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สิ่งนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ทำงาน ได้ทั้งด้านจิตตะวิทยา สังคมและเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

มิติที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของแต่ละคน นอกเหนือจากชีวิตการทำงานของลูกจ้างที่สถานประกอบการต้องให้ความสำคัญ มุมมองเชิงสังคม

เป็นอีกภาพลักษณ์ที่ลูกจ้างต้องการให้สถานประกอบการรับผิดชอบต่อชีวิตของลูกจ้าง และต่อชุมชนที่สถานประกอบการตั้งอยู่

Daniel J. Skrovan (1983 อ้างถึงใน ญัฐวรรณ แก้วมณี, 2556, น.13-14) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาและการดำเนินการในด้านต่าง ๆ (Development) คือ การพัฒนาด้านวิธีการหรือการดำเนินงานที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และการพัฒนาด้านตัวบุคคลให้สอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. ด้านศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Dignity) คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการเป็นที่ยอมรับในฐานะที่เป็นบุคคลหรือการเป็นผู้มีความสำคัญในความเห็นของผู้อื่น

3. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และวิธีการปฏิบัติงานแต่ละวัน (Daily Practice) คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลรวมทั้งการปรับปรุงการทำงานในแต่ละวันให้เกิดประสิทธิภาพโดยวิธีการปฏิบัติงานในแต่ละวันนั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ความเคารพในศักดิ์ศรี และความผูกพันในงาน เพื่อให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันได้

Richard E. Walton (1973, น.12-16 อ้างถึงใน พีระศิลป์ รัตนศิริธกร, 2554, น.7-8) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าจ้าง และสวัสดิการ อย่างเพียงพอต่อกันดำรงชีวิตและเป็นไปอย่างยุติธรรมไม่มีการเลือกปฏิบัติ

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่บริษัทได้จัดให้มีระบบความปลอดภัยในการทำงาน และมีบรรยากาศที่ดีที่เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมทั่วไปภายในองค์กร

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่บริษัทได้กำหนดให้มีการมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการให้งานที่ต้องใช้ทักษะการทำงานที่สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อเตรียมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานขององค์กร

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง การเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และการเสนอแนะงานใหม่เกินกว่าที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งได้มีโอกาสพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถจากการฝึกอบรม และการได้รับทุนการศึกษาต่อทั้งในระยะยาว และระยะสั้น รวมทั้งมีแหล่งความรู้ที่พนักงานสามารถค้นหาข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ได้อย่างสะดวกมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีอิสระในการควบคุมและทำงานด้วยตัวเอง

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับคนอื่น หมายถึง การที่องค์กรจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงาน โดยในหน่วยงานพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน



และมีผู้บังคับบัญชาที่คอยให้การสนับสนุน ให้คำปรึกษาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานแก่พนักงาน รวมทั้งได้รับความช่วยเหลือ และความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การที่พนักงานมีสิทธิที่จะปกป้องข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และพนักงานทุกคนในที่ทำงานให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลแก่ผู้อื่นไม่มีการก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว รวมทั้งการให้ความเสมอภาคในการทำงานขององค์กร

7. ความสมดุลของชีวิต หมายถึง การจัดวันเวลาในการทำงาน เวลาว่าง เวลาพักผ่อน และการทำกิจกรรมทางสังคมของพนักงาน รวมถึงการที่องค์กรมีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นที่ทำให้พนักงานสามารถจัดวันเวลาต่างๆได้อย่างเหมาะสม

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การมีบทบาท และมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ต่อสังคม และการที่พนักงานมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรจากการทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์เพื่อชุมชนและสังคมประเทศ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ยึดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton มาใช้ในการศึกษาค้นคว้า เนื่องจากว่า ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของ พิระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554) มาใช้ในการเก็บข้อมูล เนื่องจากข้อคำถามใช้ภาษาง่ายต่อความเข้าใจ และเหมาะสมกับบริบทของพนักงานในองค์กร

### 2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกันคุณภาพชีวิตการทำงาน

Herrick & Maccaby (1975 อ้างถึงใน จุฑาทิพย์ วรรณลักษณ์, 2559, น.12) ได้กล่าวว่า หลักการสำคัญในการทำให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคล และหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The Principle of Security) เป็นการตอบสนองของคณาคนที่ต้องลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้เพราะคณาจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งต่อภาวะร่างกายและเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อกันหรือยังชีพความมั่นคงในการทำงานระยะยาว กล่าวคือต้องการการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมต่อลักษณะงานที่ทำตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The Principle of Equity) หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคเป็นการคุ้มครองให้คณาได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงาน

ที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าจะในแง่การบริการหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไรให้นายทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนี้สอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทร่างกายและสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นกรให้ความสำคัญต่อตัวบุคคลมากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงานและส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงานอันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (The Principle of Individuation) คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรทั้งหมด ต้องการให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือสามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การทำงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงาน ทั้งในแง่จิตใจและวัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน อันเป็นการสร้างเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสุขภาพส่วนบุคคลรวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อมด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (The Principle of Democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงานเป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ขายเครื่องมือเครื่องจักรต่างๆในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับหลักเสรีภาพของประชาชนเรื่อง สิทธิของการพูดหรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะทำให้ได้เปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอนของการทำงาน เพื่อร่วมรับผิดชอบต่องานของตนเองอย่างเต็มที่ กล่าวคือ เป็นการให้โอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองมีการควบคุมและร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ควบคุมหรือหัวหน้างานควรได้รับการเลือกจากกลุ่มคนงานโดยตรง

Herzberg (1959 อ้างถึงใน ฉัตรชัย ชุมวงศ์, 2554, น.15) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบคู่ของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวคือ 1. ปัจจัยจูงใจ 2. ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรับงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จับเพื่อน จับผู้มาขอคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจากแสดงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของคนในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) อาจเรียกได้ว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

5. นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

เฮอริชเบอร์เกอร์ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้าน การจูงใจ จะต้องมามีค่าเป็นบวกจึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุน หรือบำรุงรักษาบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว เธอควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จัดไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

ดังนั้น องค์กรควรจะต้องมีการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึง การมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้าง เงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรม งานสร้างสรรค์ การแข่งกีฬาหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

Maslow (1954 อ้างถึงใน อีราภพร ชติยะหล้า, 2555, น.13-15) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีลำดับขั้นของความ ต้องการของมาสโลว์ ว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยัง ระดับสูงสุด 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) คือ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น อาหาร อากาศ น้ำและที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) คือ ความต้องการความปลอดภัยความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์ จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการระดับสามที่ระบุโดยมาสโลว์ ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพัน การมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือ ความต้องการระดับที่สี่ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้

5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-actualization Needs) คือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ซึ่งความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

การศึกษาทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับขั้นตอนที่แน่นอน จากขั้นต่ำสุดไปขั้นสูงสุด ซึ่งความปรารถนาขั้นสูงสุดของมนุษย์ทุกคน คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตนเองมุ่งหวัง แต่การที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ละระดับได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าเสียก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิดความต้องการในระดับต่อไป ซึ่งถ้าบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้ว ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 2.2.4 วิธีการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ฉัตรชัย ชุมวงศ์. (2554, น.14) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหลากหลาย ทำให้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหลากหลายด้วย ซึ่งตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานอาจรวมถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทัศนคติ ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กร

Huse & Comming. (1985 อ้างถึงใน วัศยากร สินพูล, 2551, น.18) ได้กล่าวว่า ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สถานการณ์ที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานด้านมีโอกาสขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่ได้ใช้ความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ แรงงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. ความสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นอาหาร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ แล้วมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. สภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Simcha Ronen (1981 อ้างถึงใน ญัฐวรรณ แก้วมณี, 2556, น.15) ได้กล่าวว่า เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินคุณภาพชีวิตการทำงานมี 7 ประการ ดังนี้

1. การรับรู้ว่าได้ค่าตอบแทนเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยการให้อิสระในการทำงานและการใช้ทักษะที่มีความหลากหลาย
4. โอกาสในการก้าวหน้าในงานและมีความมั่นคงในงาน
5. สังคมสัมพันธ์ภายในองค์กร ได้แก่ การทำงานโดยปราศจากอคติ การได้รับการสนับสนุนภายในกลุ่ม
6. การบริหารภายในองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การมีระบบการบริหารงานที่ยุติธรรม
7. ความรับผิดชอบต่อสังคม

## 2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

### 2.3.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

กิตติยา เยือกเย็น (2552, น.4) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบความคิด ความเชื่อและค่านิยม ที่สมาชิกขององค์กรร่วมกันสร้างขึ้นมาเพื่อให้มีการถ่ายทอดไปยังสมาชิกรุ่นต่อไปจะได้รับเป็นสภาพในการทำงาน

ขจิตพร คมขำ (2554, น.8) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง ระบบของการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำ ค่านิยม และความเชื่อของสมาชิกในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตามและเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ

นงนภา จันทรแป้น (2557, น.9) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางในการปฏิบัติที่บุคคลในองค์กร ยึดถือปฏิบัติกันจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะเกิดขึ้นได้เมื่อภายในองค์กรมีการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ถ่ายทอดวิธีการทำงาน การดำเนินชีวิตภายในองค์กรผ่านไปสู่มหาชิกใหม่ขององค์กร ซึ่งในแต่ละองค์กรก็จะมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง ทั้งนี้การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีนั้นเป็นแบบแผนในการปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ดีขององค์กร

นิติพล ภูตะโชติ (2556, น.135) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นบรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันไปสู่มหาชิกรุ่นใหม่ วัฒนธรรมแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์กรจะสร้างระเบียบแบบแผนเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติร่วมกัน อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรจะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรหลายอย่าง เช่น ความร่วมมือของสมาชิก การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน สมาชิกในองค์กรจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรยังมีผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรด้วย

บุญพร ศิริรัตน์ (2554, น.11) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นกลุ่มของค่านิยม รูปแบบในการประพฤติปฏิบัติที่เกิดขึ้นและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้ควบคุมความสัมพันธ์หรือมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในองค์กรและยังกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อยู่ภายในองค์กรด้วย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, น.179) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของการให้ความหมายร่วมกันในความคิดเห็น หรือการกระทำของกลุ่มบุคคลในองค์กรหนึ่งที่แตกต่างจากองค์กรหนึ่ง ระบบของการให้ความหมายร่วมกันในการตรวจสอบกันอย่างใกล้ชิด และเป็นชุดของลักษณะที่มีค่าขององค์กร

สนธยา พลศรี (2545, น.168) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรม จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความหมายโดยรูปศัพท์ และความหมายของกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ ดังนี้

ความหมายโดยรูปศัพท์ เป็นการกำหนดความหมายโดยแปลความหมายของคำว่า “วัฒนธรรม” ทั้งจากภาษาอังกฤษและภาษาไทย ซึ่งสรุปได้ว่า ความดีงาม ความเจริญก้าวหน้า สิ่งที่ได้รับการปรุงแต่งให้ดีแล้ว เจริญแล้วเป็นที่ยอมรับมาเป็นเวลานานแล้ว

ความหมายของกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ เป็นความหมายที่นักวิชาการสาขาวิชาต่าง ๆ ในกลุ่มสังคมศาสตร์ได้กำหนดไว้ ซึ่งสรุปได้ว่า วัฒนธรรม หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นและกลายเป็นวิถีชีวิตของมนุษย์ที่ประพฤติปฏิบัติสืบต่อกันมาจนกลายเป็นมรดกแห่งสังคมและเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้สมาชิกในสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

Edward B. Tylor (1976 อ้างถึงใน สนธยา พลศรี, 2545, น.167) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรม คือทุกอย่างทุกอย่างซึ่งจะได้มาจากการเรียนรู้ของสังคมและสมาชิกได้มีส่วนร่วมในการใช้สิ่งนั้นๆ สมาชิกในสังคมจะได้รับวัฒนธรรมเป็นมรดกทางสังคม และอาจปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมนั้นๆ เพื่อเป็นมรดกแก่ชนรุ่นต่อไป

Judith R. Gorden (1990 อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2556, น.134) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรม หมายถึง ค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) ความเข้าใจ (Understandings) บรรทัดฐานต่าง ๆ (Norms) ของบุคคลในองค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในแต่ละองค์กร ทุกองค์กรจะสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของตนขึ้นมา ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือนเป็นตัวแทนของค่านิยม ความเข้าใจ ร่วมกันของสมาชิกในองค์กรทุกคน ซึ่งค่านิยมเหล่านี้จะแสดงออกมาให้เห็นโดยสัญลักษณ์ เรื่องราว วีรบุรุษ คำขวัญ และงานพิธีต่าง ๆ ขององค์กร

Richard L. Daft (2011 อ้างถึงใน สุธรรม พงศ์สำราญ, มปป., น.133-134) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมสามารถให้คำจำกัดความว่าเป็นการกำหนดค่านิยมหลัก ความเข้าใจและบรรทัดฐานที่ร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรและสั่งสอนกันมาจนถึงสมาชิกใหม่บรรทัดฐานเป็นมาตรฐานร่วมกันที่หมายถึงพฤติกรรมที่ยอมรับกันและเป็นความปรารถนาภายในกลุ่มของสมาชิกวัฒนธรรมเป็นรูปแบบของการมีสมมติฐานร่วมกันและความเชื่อว่าเป็นการร่วมมือกันทำในองค์การ ในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร ให้ความร่วมกับปัญหาภายในและภายนอกองค์กร มีสมมติฐานร่วมกันและบรรทัดฐานของพฤติกรรมที่ถ่ายทอดกันมายังสมาชิกใหม่ในแนวทางของความคิดที่ถูกต้อง ความรู้สึกและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับปัญหาต่าง ๆ

Schein (2004 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2557, น. 430) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนของข้อตกลงพื้นฐานที่กลุ่มได้เรียนรู้จากการแก้ไขปัญหา ซึ่งเกิดจากการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกและการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม และข้อตกลงพื้นฐานนี้มีความถูกต้องมากพอ จึงนำมาสอนให้แก่สมาชิกใหม่ เพื่อนำไปใช้ในการรับรู้ คิดใคร่ครวญ และรู้สึกเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ



### 2.3.2 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร

Richard L. Daft (1992 อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2556, น.137-138) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร มีอยู่ 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมแบบปรับตัวจะให้ความสำคัญในเรื่องของความยืดหยุ่น เพื่อมุ่งเน้นสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันได้ มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการปฏิบัติหน้าที่ เป็นการกระตุ้นให้พนักงานกล้าเสี่ยงกล้าคิดค้นเรื่องใหม่ๆ กล้าทดลองในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้เกิดความสร้างสรรค์ในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น เน้นเรื่องการกระจายอำนาจเพื่อให้พนักงานสามารถตัดสินใจได้รวดเร็ว เป็นการสร้างกลยุทธ์ที่สำคัญสำหรับองค์กร วัฒนธรรมแบบปรับตัวจะพบมากในองค์กรขนาดกลางและขนาดเล็ก

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องเสถียรภาพความมั่นคงและการยอมรับจากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ดังนั้นองค์กรที่มีลักษณะนี้จะเน้นในเรื่องของเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน เช่น เรื่องกำไร ยอดขาย ส่วนครองตลาด จะมีการกำหนดให้ชัดเจนว่ามีความต้องการกำไรกี่เปอร์เซ็นต์ องค์กรที่มุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญในการแข่งขันเชิงรุก พนักงานจะมีการแข่งขันกันอย่างหนักเพื่อเพิ่มยอดขาย เพิ่มกำไร และขยายส่วนครองตลาด องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะส่งเสริมให้พนักงานขยันขันแข็งเกี่ยวกับเรื่องการทำงาน มีระบบการให้รางวัลแบบจูงใจ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน เช่น การให้ตั๋วเครื่องบินไปท่องเที่ยวต่างประเทศ พนักงานที่มีความสามารถจะมีผลตอบแทนสูง มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพเร็ว ส่วนพนักงานที่มีผลงานไม่ดีอาจหมดกำลังใจในการทำงานและออกจากงานไป

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) วัฒนธรรมแบบเครือญาติจะเน้นให้ความสำคัญแบบยืดหยุ่นและเอื้ออาทรต่อกัน องค์กรแบบนี้จึงมีลักษณะแบบญาติมิตร ทำงานร่วมกันเสมือนกับเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน มุ่งเน้นให้ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ดังนั้น พนักงานที่ทำงานในองค์กรแบบเครือญาติจึงมีความผูกพันกับองค์กรสูง มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมาก รวมทั้งมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์กรดังกล่าว พนักงานจะมีความสุขกับการทำงานและชอบองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้มากกว่า วัฒนธรรมแบบเครือญาติจะมุ่งตอบสนองสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นสำคัญ

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) วัฒนธรรมที่เน้นให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายในงาน เป็นเรื่องของความมีเสถียรภาพความมั่นคงในการทำงาน ความมีระเบียบในการทำงาน ยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับและเรื่องของการประหยัด ส่วนมากจะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ดังนั้นวัฒนธรรมแบบราชการจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ เสถียรภาพ ความมั่นคง สามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นได้ เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง เช่น หน่วยงานรัฐบาล และรัฐวิสาหกิจ

## ความยืดหยุ่น

สภาพแวดล้อมภายใน	วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) ค่านิยมที่มุ่งเน้น <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความช่วยเหลือเกื้อกูล</li> <li>2. ความร่วมมือกัน</li> <li>3. การรักษาข้อตกลงหรือสัญญา</li> <li>4. ความยุติธรรม</li> <li>5. ความเสมอภาค</li> <li>6. การทำงานเป็นทีม</li> </ol>	วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) ค่านิยมที่มุ่งเน้น <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</li> <li>2. ส่งเสริมในการค้นคว้าทดลอง</li> <li>3. ความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ</li> <li>4. มีความเป็นอิสระ</li> <li>5. เรื่องการตอบสนองลูกค้า</li> </ol>	สภาพแวดล้อมภายนอก
	วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) ค่านิยมที่มุ่งเน้น <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เรื่องกฎระเบียบ ข้อบังคับ</li> <li>2. การประหยัด</li> <li>3. เน้นความเป็นทางการ</li> <li>4. ความมีเหตุผล</li> <li>5. ความเคารพเชื่อฟัง</li> </ol>	วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) ค่านิยมที่มุ่งเน้น <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การแข่งขันในการทำงาน</li> <li>2. ปฏิบัติการในเชิงรุก</li> <li>3. ขยันขันแข็งมุ่งมั่นในการทำงาน</li> <li>4. ทำงานให้สำเร็จ ทำให้ดีที่สุด</li> <li>5. มุ่งไปสู่ชัยชนะ</li> </ol>	

## ความมั่นคง

## ภาพที่ 2-1 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร

ที่มาภาพ : Richard L. Daft (1992 อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2556, น.138)

Robbins (2001 อ้างถึงใน รุ่งทิวา สมตน, 2558, น.22) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรสามารถแบ่งได้เป็น 7 ลักษณะ คือ

1. การคิดริเริ่มใหม่และสิ่งที่มีความเสี่ยงและท้าทาย ระดับที่พนักงานก่อให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่และท้าทาย
2. ความสนใจในรายละเอียด ระดับที่คาดหวังในการวิเคราะห์อย่างถูกต้องเหมาะสมและสนใจในรายละเอียด
3. กำหนดทิศทางของผลลัพธ์มากกว่า เทคนิคและกระบวนการที่ให้เพื่อได้ผลสำเร็จของผลลัพธ์

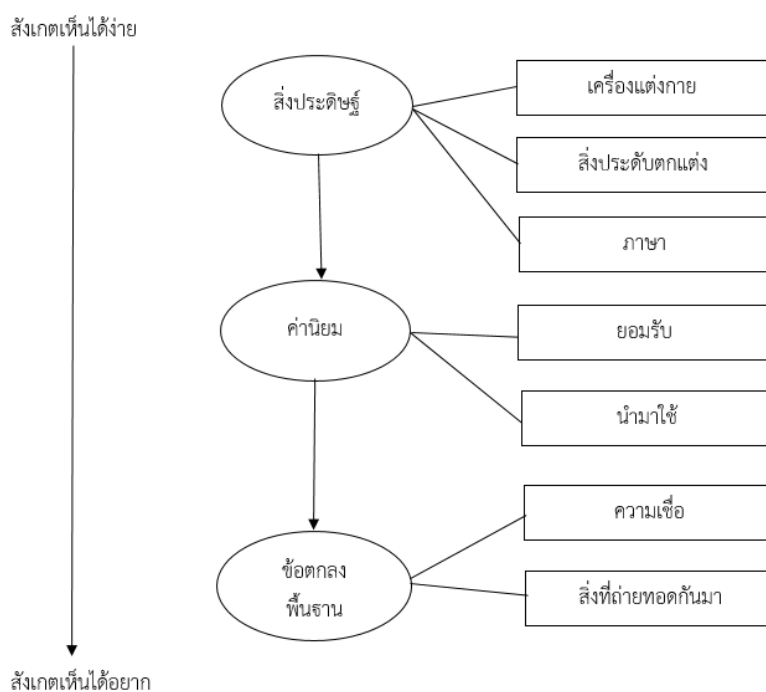
4. กำหนดทิศทางของคน ระดับที่การบริหารจัดการ อยู่ที่การตัดสินใจยึดถือการพิจารณาที่มีผลต่อผลลัพธ์ของคนภายในองค์กร

5. กำหนดทิศทางของทีม ระดับที่การเคลื่อนไหวและกิจกรรมให้ความสำคัญกับทีมมากกว่าผลงานของแต่ละคน

6. การพร้อมที่จะสู้ เป็นระดับที่คนในองค์กรมีความพร้อมที่จะต่อสู้ การแข่งขันมากกว่าความรู้สึกที่จะไม่กระตือรือร้น

7. ความมีเสถียรภาพ ระดับที่ผลงานขององค์กรให้ความสำคัญในการรักษาสถานภาพให้มีความเจริญเติบโตและมีความแตกต่างอย่างชัดเจนและดำรงไว้ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

Schein (2004 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2557, น. 430-431,433-435) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะเป็นชั้น รวม 3 ชั้น ชั้นนอกสุดคือสิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) ชั้นกลางคือค่านิยมที่ยอมรับ (Espoused Values) และชั้นในสุดคือข้อตกลงพื้นฐาน (Basic underlying assumptions) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 2-2 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

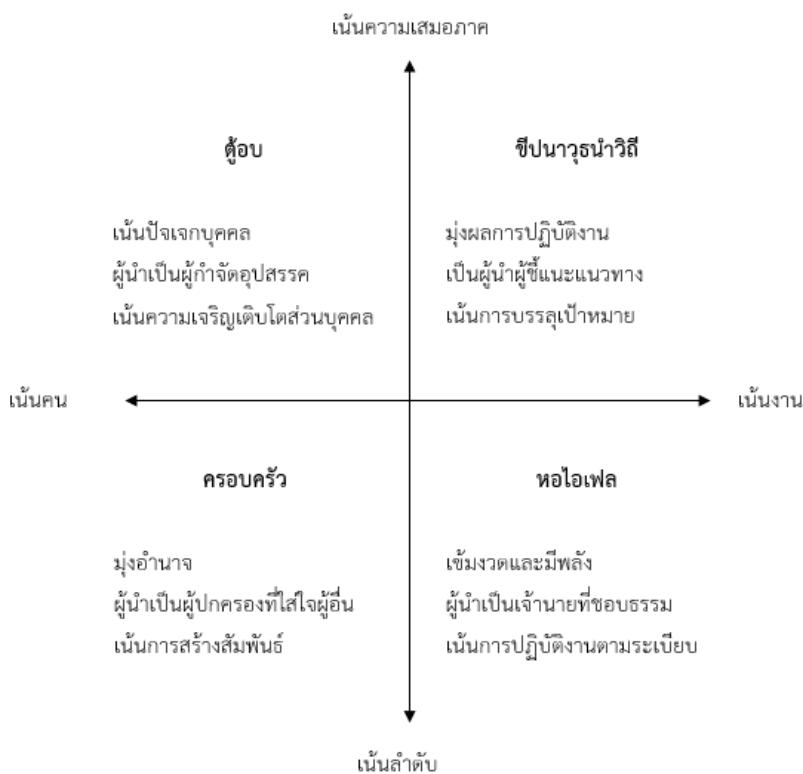
ที่มาภาพ : Schein (2004 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2557, น. 430)

1. วัฒนธรรมชั้นนอกสุดหรือสิ่งประดิษฐ์ ได้แก่ สภาพแวดล้อมขององค์กรที่ถูกสร้างขึ้นมาและสังเกตเห็นได้ง่าย ไม่ว่าจะเป็นลักษณะสถาปัตยกรรม อาคาร การออกแบบและตกแต่งสำนักงาน เครื่องแต่งกาย ส่วนวนภาษาที่ใช้ รูปแบบพฤติกรรมที่มองเห็นได้ เอกสารที่เผยแพร่ต่อสาธารณะ เช่น กฎระเบียบ นโยบาย ฯลฯ

2. วัฒนธรรมชั้นกลางหรือค่านิยมที่ยอมรับ คือ สิ่งที่ยอมรับว่าอะไรควรอะไรไม่ควรทำ ค่านิยมเหล่านี้เป็นสิ่งที่อธิบายและให้เหตุผลว่าพฤติกรรมใดมีความถูกต้องและเหมาะสม

3. วัฒนธรรมชั้นในหรือข้อตกลงพื้นฐาน ได้แก่ ความเชื่อที่ยึดถือร่วมกันและตกทอดกันมาตั้งแต่อดีต มีลักษณะเป็นนามธรรมที่สังเกตเห็นได้ยาก และสมาชิกก็ไม่ได้ตระหนักถึงสิ่งเหล่านี้ แต่ทุกคนยอมรับและยึดถือข้อตกลงพื้นฐานนี้เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติตน

และได้กล่าวถึงประเภทของวัฒนธรรมองค์กรว่า มีนักวิชาการได้พัฒนาแบบจำลองเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้หลักเกณฑ์ที่แตกต่างกันไปเพื่อใช้ในการอธิบายและจำแนกประเภทวัฒนธรรมองค์กร อย่างไรก็ตาม แบบจำลองที่น่าสนใจและจะนำเสนอในที่นี้คือ Trompenaars (1994) เครื่องเป็นแบบสำรวจที่พัฒนาขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานกว่า 15,000 คน จากอุปกรณ์ต่างๆใน 47 ประเทศ แบบจำลองนี้ได้จำแนกประเภทของวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้ 2 มิติ มิติแรกได้แก่ มิติเน้นความเสมอภาค - เหม็นลำดับชั้น (Agalitarian - hierarchical) และมิติที่ 2 คือ มิติเน้นคน - เน้นงาน (Orientation to Person – Orientation to Task) เมื่อผสมผสานสองมิติดังกล่าวเข้าด้วยกันจะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร 4 ประเภทดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2-3 ประเภทวัฒนธรรมองค์กร

ที่มาภาพ : Schein (2004 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2557, น.435)

1. วัฒนธรรมแบบครอบครัว (The Family Culture) คือ วัฒนธรรมที่มีลักษณะเหมือนครอบครัว โดยผู้นำองค์กรการจะเป็นเสมือนพ่อหรือแม่ที่ดูแลรับผิดชอบสวัสดิการและความเป็นอยู่ของสมาชิก และมีอิทธิพลสูงสุดในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ความแตกต่างด้านสถานภาพและการมีลำดับชั้นภายในองค์กรถือเป็นเรื่องปกติ ละไม่นิยมการวิพากษ์วิจารณ์ วัฒนธรรมแบบนี้พบในประเทศกรีซ อิตาลี สิงคโปร์ เกาหลีใต้ และญี่ปุ่น

2. วัฒนธรรมแบบหอไอเฟล (The Eiffel Tower) คือ วัฒนธรรมที่เน้นลำดับชั้นและเน้นความสำคัญของงาน โดยโครงสร้างองค์กรมีลักษณะเป็นทรงสูงและมีสายการบังคับบัญชาหลายชั้น โดยผู้บริหารแต่ละชั้นมีหน้าที่กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้านล่าง ผู้นำเป็นผู้มีอำนาจอย่างสมบูรณ์ และมีความชอบธรรมในการบังคับบัญชาและสั่งการทุกอย่าง สมาชิกในองค์กรจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับและกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้พบในประเทศฝรั่งเศสและเยอรมนี

3. วัฒนธรรมแบบขีปนาวุธนำวิถี (The Guided Missile) คือ วัฒนธรรมที่เน้นความเสมอภาคและเน้นความสำคัญของงาน สิ่งสำคัญที่สุดในองค์กรคือเป้าหมายการทำงาน หน่วยหรือทีมงานต่าง ๆ มุ่งเน้นการผลักดันการทำงานให้บรรลุผลเป้าหมาย ภายในองค์กรจะมีความเสมอภาคระหว่างสมาชิก แต่ผู้อุทิศตนและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรคือผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่ทรงคุณค่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลค่อนข้างผิวเผิน แต่ให้ความสำคัญแก่ความสำเร็จในงานและวิชาชีพของตนวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้พบในประเทศสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ

4. วัฒนธรรมแบบตู้อบ (The Incubator) คือ วัฒนธรรมที่เน้นความเสมอภาคและเน้นความสำคัญของคน ดังนั้น องค์กรจึงเป็นเสมือนตู้อบที่ช่วยให้สมาชิกแต่ละคนมีความงอกงามเติบโตผู้นำองค์กรจะคอยสนับสนุนด้านทรัพยากร จัดอุปสรรค และจัดการความขัดแย้งให้แก่สมาชิก องค์กรให้ความสำคัญแก่ปัจเจกบุคคล โดยแต่ละคนจะมีอิสระค่อนข้างมากในการปฏิบัติงานของตน วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้พบในองค์กรธุรกิจด้านเทคโนโลยีขั้นสูง แถบซิลิคอน แวลลีย์ (Silicon Valley) ประเทศสหรัฐอเมริกา

ดังนั้น แบบจำลองของ Trompenaars (1994) จึงอาจเป็นกรอบแนวคิดหนึ่งสามารถใช้ในการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรสำหรับองค์กรในประเทศไทยมีการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารชาวไทยให้ความสำคัญแก่ลำดับชั้นในองค์กร (Hierarchical Status) มีท่วงทำนองการนำแบบสั่งการ และเน้นกฎและความเป็นทางการ (Rules and Formality) (Smithikrai, 1993) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าลักษณะดังกล่าวเป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว อย่างไรก็ตาม องค์กรบางแห่งพยายามปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรของตนให้มีลักษณะเป็นวัฒนธรรมแบบตู้อบ และแบบขีปนาวุธนำวิถีมากขึ้น โดยมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดสำนักงานและรูปแบบการทำงานใหม่ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถแข่งขันและมีประสิทธิภาพการดำเนินงานสูงขึ้น

ในที่นี้ผู้ศึกษาได้แบ่งรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร ออกเป็น 4 แบบ ตามแนวคิดของ Richard L. Daft ซึ่งประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability culture) 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ

(Achievement culture) 3) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture) และ 4) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) เนื่องจากเป็นรูปแบบที่เข้าใจง่ายและครอบคลุม

### 2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

Abranam H. Maslow (1945 อ้างถึงใน สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง, 2557, น.11) ได้กล่าวว่า ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ศึกษาได้ 4 ปัจจัย คือ

1. ด้านการดูแลและเอาใจใส่ (Caring) ตามความหมายในด้านวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรจะหมายถึง องค์กรตระหนักว่าพนักงาน คือ ทรัพย์สินที่มีค่าสุดขององค์กร การทำงานร่วมกันเพื่อสิ่งที่ถูกต้องแก่ลูกค้า เพื่อนร่วมงาน และพันธมิตรทางธุรกิจ ยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน และให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ยาวนานกับลูกค้า

2. ด้านความน่าเชื่อถือ (Credible) ตามความหมายในด้านวัฒนธรรมองค์กรจะหมายถึง การเคารพซึ่งกันและกัน การร่วมกันทำงานเพื่อความสำเร็จ การมีจรรยาบรรณ การรักษาผลประโยชน์ของบริษัท และรับผิดชอบต่อการกระทำ

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Constructive) ตามความหมายในด้านวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรจะหมายถึง การแสวงหาแนวคิดใหม่ เพื่อนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณภาพแก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในทีมงานเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกัน

4. การความกล้าตัดสินใจ (Couragcou) ตามความหมายในด้านวัฒนธรรมองค์กรหมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นผู้นำในตลาด การตัดสินใจและลงมือทำจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ตระหนักว่าเมื่อมีโอกาส

Cook and Lafferty (1989 อ้างถึงใน โยชิตา กฤตพรนิมิต, 2557, น.14-16) ได้กล่าวว่า สร้างทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรจากทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิต (Life Styles Inventory) คุกและลาฟเฟอร์แนะนำแนวคิดทั้งหมดมาเป็นกรอบแนวคิด ในการสร้างแบบวัดการรับรู้พฤติกรรมที่เป็นบรรทัดฐาน และองค์กรคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น เรียกว่า การสำรวจวัฒนธรรมองค์กร (The Organizational Culture Inventory : OCI) โดยแบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกได้ 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) หมายถึง องค์กรที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน เน้นความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร คือ ความต้องการสำเร็จ ต้องการมิตรสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้สมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ และสนับสนุน รักใคร่กลมเกลียวซึ่งกันและกัน สมาชิกจะมีพฤติกรรมที่ขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้น มีความสุขกับการปฏิบัติงาน รู้สึกว่างานมีความท้าทายตลอดเวลา สมาชิก 6 พันกับองค์กรพร้อมจะปฏิบัติงาน มีความเป็นกันเอง เอาใจใส่ ให้ความรักใคร่ ยกย่องและยอมรับ เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน จากลักษณะการปฏิบัติงานจะส่งให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยวัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์แบ่งเป็น 4 มิติ

คือ มิติที่ 1 เน้นความสำเร็จ (Achievement) มิติที่ 2 เน้นสำนึกแห่งตน (Self-actualizing) มิติที่ 3 เน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic-encouraging) และมิติที่ 4 เน้นไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative)

2. ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive-defensive Styles) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกเน้นความต้องการความมั่นคงของสมาชิก และมีผู้นำที่เน้นบุคคล พฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกมีลักษณะคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร พึ่งพาผู้บริหารและยึดถือกฎระเบียบแบบแผนเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ แต่จะยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นไปในลักษณะที่ต้องการปกป้องตนเอง และตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงและปลอดภัย ก้าวหน้าในการทำงานการปฏิบัติงานให้เหมือนกับบุคคลอื่นในองค์กร ยึดถือกฎระเบียบเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ไม่สนใจคุณภาพของงาน มุ่งแต่ปกป้องตนเอง โดยปฏิบัติตามผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม รมัดระวังตนเองในการปฏิบัติงานสูง หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ และปฏิบัติงานที่มีการเสี่ยงน้อยที่สุด วัฒนธรรมองค์กรเป็นลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีลักษณะพื้นฐาน 4 มิติ คือ มิติที่ 1 เน้นการเห็นพ้องด้วย มิติที่ 2 เน้นกฎระเบียบ มิติที่ 3 เน้นการพึ่งพา และมิติที่ 4 เน้นการหลีกเลี่ยง

3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive-defensive Styles) หมายถึง เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออก ผู้นำเน้นงานและเน้นความมั่นคงของสมาชิก พฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกมีการเผชิญหน้า ชอบการมีอำนาจ การแข่งขันที่มีแพ้-ชนะ หลีกเลี่ยงความผิดพลาดที่เกิดขึ้น สมาชิกแสดงความขัดแย้งไม่ไว้วางใจ ตำหนิและต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ต่อต้านและมีข้อขัดแย้ง ตำหนิการเป็นประจำ ชอบควบคุมบุคคลอื่น ชอบแข่งขันและการแข่งขันที่ทำให้เกิดความท้าทายในการทำงาน ชอบความเป็นระเบียบและตำหนิความผิดพลาดของตนเอง วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะพื้นฐาน 4 มิติ คือ มิติที่ 1 เน้นการเห็นตรงกันข้าม มิติที่ 2 เน้นอำนาจ มิติที่ 3 เน้นการแข่งขัน และมิติที่ 4 เน้นความสมบูรณ์แบบ

Slocum & Hellriegel (2011 อ้างถึงใน รุ่งทิภา สมตณ, 2558, น.25) ได้กล่าวว่า จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรจากบริษัทชั้นนำของโลกหลายแห่ง และได้เสนอรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร 4 ด้าน ได้แก่

1. วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีรูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นทางการ มีกฎระเบียบและมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนและมีมาตรฐาน และมีโครงสร้างองค์กรตามลำดับขั้น

2. วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีธรรมเนียมปฏิบัติให้พนักงานยึดถือร่วมกัน มีการขัดเกลาทางสังคมในองค์กร มีการสร้างความจงรักภักดีให้กับสมาชิก เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมุ่งเน้นให้สมาชิกมีการบริหารจัดการตนเอง

3. วัฒนธรรมเน้นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และมุ่งเน้นสู่การเป็นผู้นำในธุรกิจ อีกครั้งมีลักษณะของการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งเป็นผู้สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น

4. วัฒนธรรมเน้นการตลาด (Market Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อการวัดผลความสำเร็จการเติบโตของยอดขาย ผลกำไรจากธุรกิจ ส่วนแบ่งการตลาด และสถานการณ์ทางการเงินขององค์กร เป็นสำคัญ

### 2.3.4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

นิตินพ ภูตะโชติ. (2556, น.146) ได้กล่าวว่า แต่ละองค์กรจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรของตนขึ้นมาเป็นการบ่งบอกถึงเอกลักษณ์เฉพาะตัวขององค์กรนั้น ปัจจัยในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ประวัติความเป็นมาของบริษัท (History) โดยปกติองค์กรมักจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรมาจากผลการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จในอดีต โดยยึดหลักหรือแนวความคิดต่าง ๆ ผู้ก่อตั้ง ผู้เป็นเจ้าของ หรือผู้นำองค์กรจะมีบทบาทอย่างมากในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

2. สภาพแวดล้อม (Environment) สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยที่ทุกองค์กรจะต้องเผชิญ ซึ่งไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่น มีการแข่งขันทางธุรกิจกันอย่างรุนแรงเพื่อความอยู่รอด ดังนั้น เราจะต้องพยายามเอาชนะคู่แข่งให้ได้ ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรอาจจะมุ่งเน้นเรื่องการแข่งขัน การใช้กลยุทธ์ในเชิงรุกกระตุ้นให้พนักงานเกิดการแข่งขันเพื่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. กระบวนการคัดเลือก การจ้างงานขององค์กร (Staffing Process) กระบวนการคัดเลือกบุคลากรจะเป็นระบบที่องค์กรได้จัดระบบเอาไว้ และจะมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร ดังนั้น ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้ามาทำงานในองค์กรก็แสดงได้ว่า บุคคลผู้นั้นสามารถปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กรนั้นได้ เพราะบุคคลเหล่านั้นจะมีทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และแนวคิดต่าง ๆ ไปในทิศทางเดียวกัน

4. กระบวนการทางสังคมในองค์กร (Socialization Process) กิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้นล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรทั้งสิ้น เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การฝึกอบรมพนักงาน การแข่งขันกีฬา งานประกาศเกียรติคุณ งานปีใหม่ วัฒนธรรมองค์กรจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

4.1 วัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดให้พนักงานแต่ละคนมีอิสระในการแสดงพฤติกรรมหรือทัศนคติต่อองค์กร และองค์กรมีความเชื่อว่าบุคคลเหล่านั้นจะมีความรับผิดชอบต่อการทำงานและเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและสร้างวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ

4.2 วัฒนธรรมองค์กรที่มีรูปแบบที่แน่นอน ชัดเจน ซึ่งองค์กรเหล่านั้นจะใช้กฎระเบียบข้อบังคับ คำสั่งมาใช้ในการควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน เป็นการกำหนดวัฒนธรรมขององค์กร

4.3 องค์กรที่มีลักษณะให้การสนับสนุนการทำงานของพนักงาน คือ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำองค์กรพยายามสร้างการจูงใจให้แก่พนักงาน เพื่อให้เขาได้มีโอกาสทำงานได้สำเร็จ ลักษณะดังกล่าวเป็นวัฒนธรรมองค์กรอีกแบบหนึ่งที่ผู้บริหารองค์กรให้การสนับสนุน ส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานจนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย



4.4 การจูงใจโดยใช้ระบบรางวัลเพื่อสร้างพฤติกรรม ทักษะคติ ค่านิยม ในด้านบวกให้แก่พนักงาน เป็นการสร้างวัฒนธรรมให้แก่องค์กร เพราะจะส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

กิตติยา เอือกเย็น (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความผูกพันในระดับปานกลางต่อองค์กรโดยความผูกพันที่ปรากฏใน 3 ด้าน ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความพยายามทุ่มเทและความรักดีต่อองค์กร สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน คือ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และภูมิลำเนา

ชจิตรพร คมขำ (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ด้วยความผูกพันต่อองค์กรด้านสัมพันธ์ภาพมีระดับคะแนนสูงสุด เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยของความผูกพันต่อองค์กร ด้านสัมพันธ์ภาพ พบว่า บุคลากรผูกพันต่อองค์กรด้านเพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ บุคลากรเกิดความผูกพันเนื่องจากความรู้สึกว่างานของตนที่มีความสำคัญต่อพันธกิจ หรือจุดมุ่งหมายขององค์กร บุคลากรเกิดความผูกพันจากการในที่ทำงานความคิดเห็นของตนได้รับการยอมรับ และเมื่อทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

จิราภรณ์ กานาค (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง ผลการศึกษา พบว่า อายุ ระยะเวลาในการทำงาน คุณลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติโดยรวม ประสพการณ์ในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่วนสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ชิตชนก แดงอ่อน (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีกับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเพศชาย และพนักงานเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าโรงพยาบาลวิภาวดีให้ความสำคัญและความเสมอภาคระหว่างเพศชายและเพศหญิง

นงนภา จันทร์แป้น (2557) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ได้รับประโยชน์จากสวัสดิการต่างๆ อาทิเช่น ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการในการกู้ยืม หรือวันลาพักร้อน เป็นต้น และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด คือ ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ ส่วนพนักงานที่มี

เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุษบา ส่งภากรณ์รัตน์ (2558) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของ พนักงานบริษัทซีเมนต์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซีเมนต์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจเจก ทัพพรหม (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี ความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร ศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตระหนักถึงอนาคตขององค์กรอยู่ในระดับที่สูง

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับเงินเดือนที่ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สิริลักษณ์ โตใหญ่ (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร และอัตราการขาดงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทจัดจำหน่ายเครื่องมือวัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็น

พนักงานบริษัทจัดจำหน่ายเครื่องมือวัดจำนวน 178 คน ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลแบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9102 และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9548 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และอัตราการขาดงานอยู่ในระดับต่ำ
2. พนักงานที่มี เพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ณัฐวรรณ แก้วมณี (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำศูนย์แห่งหนึ่งขององค์กรการบินในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้าน เช่น ด้านการได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ด้านการได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ด้านการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ด้านการมีอิทธิพลในการตัดสินใจ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จุฑาพร กบิลพัฒน์ (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ธีราภัทร ชติยะหล้า (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สิทธิส่วนบุคคล การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสภาพการทำงานที่

ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพตามลำดับ เมื่อพิจารณารายชื่อมีเพียง 3 ชื่อย่อยที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวัน ที่ทำงานมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และในระหว่างวันบุคลากรมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ

พงษ์เทพ เงามะต่วน (2555) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ผลการศึกษา พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยทุก ๆ ด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า อยู่ในระดับมาก

พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ที่  $r=.587$  อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

### 2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

ชิดชนก แดงอ่อน (2557) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีกับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นงนภา จันทร์แป้น (2557) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นชาย และลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและด้านลักษณะความเป็นชายมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ส่วนด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจและด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ

นิธิ ตันทวีวงศ์ (2557) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง

ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการเน้นเชิงรุก และด้านการสร้างความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและค่านิยมขององค์กร ด้านความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบ หน้าที่ด้านการดำรงความเป็นสมาชิกที่ดีในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนวัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญกับความผูกพันในองค์กรด้านความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบ ในทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุษบา ส่งภากรณ์รัตน์ (2558) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนต์ จำกัด. ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านเน้นผลงาน ด้านบุคลากร บ้านเน้นรายละเอียด ด้านเน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ และด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านเน้นความมั่นคง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด และด้านในเป็นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มธุรส วิไลลักษณ์ (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสาร ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี สมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ขนาดด้านวิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 แสดงว่าการที่องค์กรมีวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร จะสร้างเสริมความผูกพันระหว่างตัวพนักงานกับองค์กร สามารถเป็นตัวกำหนดแนวทางการตัดสินใจของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ว่า ควรอยู่ภายในองค์กรนี้ดีหรือไม่ รวมถึงการเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

รุ่งทิwa สมตน (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการค้นคว้าค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัท เอส เอส เค สแตมปีง จำกัด จำนวน 540 คน

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัท เอส เอส เค สแตมปีง จำกัด จำนวน 230 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณด้วยสูตรคำนวณของ Yamane (Yamane, 1970 อ้างถึงใน วนิดา วาตีเจริญ และคณะ, 2560, น:190) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนไว้ที่ .05 แต่เนื่องจากผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามทั้งหมด 250 ชุด ได้รับกลับมาและคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ทั้งสิ้นจำนวน 239 ชุด ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมี จำนวน 239 คน ซึ่งรายละเอียดการคำนวณกลุ่มตัวอย่างมีดังนี้

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  เป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  เป็นขนาดของกลุ่มประชากร  
 $e$  เป็นความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า (0.05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{540}{1+540(0.05)^2} \\ &= 230 \end{aligned}$$

และใช้วิธีการเลือกแบบตามสะดวกจากประชากรทั้งหมด

ตารางที่ 3-1 ตารางแจกแจงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มประชากร ( N = 540 คน)		
	คำนวณตามสูตร Yamane	จำนวนแบบสอบถาม ที่ส่งสำรวจ	จำนวนแบบสอบถามที่ นำมาวิเคราะห์
	230	250	239

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร

### วิธีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

#### ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และอายุการทำงาน

#### ตัวอย่างแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่ออ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความหรือเติมข้อความในช่องว่าง ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย                       หญิง

2. อายุในการทำงาน

- ต่ำกว่า 3 ปี               3 - 6 ปี               6 ปีขึ้นไป

#### ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

2. กำหนดนิยามปฏิบัติการของความผูกพันต่อองค์กร

3. สร้างแบบสอบถามตามนิยามปฏิบัติการที่กำหนดไว้ในข้อ 2 ได้แก่

3.1 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 25 ข้อ

โดยลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Likert Scale Type)

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นในข้อ 3 ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา ความครอบคลุมและการสอดคล้องตาม นิยามศัพท์ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้ผลคือ แบบสอบถามความผูกพันต่อ องค์กร คัดเลือกไว้ จำนวน 12 ข้อ จากข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 25 ข้อ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วในข้อ 4 ไปทดลองใช้ (Try Out) กับองค์กรที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง โดยทดลองใช้กับพนักงาน บริษัท เอสดับบลิวออร์โต้พาร์ท จำกัด จำนวน 40 ชุด แล้วนำผลที่ได้มา วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้วิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ทั้งฉบับ (Item-total Correlation) จากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง -.31 ถึง .61 คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้ คือ มีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553 : 75) ไว้จำนวน 10 ข้อ จากข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 12 ข้อ

6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามฉบับที่คัดเลือกไว้แล้วในข้อ 5 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .80

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้จากข้อ 6 เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

### ตัวอย่างแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

#### ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เมื่ออ่านข้อความแล้วโปรดทำ เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 4 ช่อง ตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
(0) ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร				
(00) ท่านพร้อมที่จะน้อมรับเป้าหมายใหม่ขององค์กรอยู่เสมอ				



### เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวก ทั้งหมด 10 ข้อ ให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	4
มาก	มีค่าเท่ากับ	3
น้อย	มีค่าเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1

### เกณฑ์การแปลความหมาย

กำหนดช่วงอันตรายภาคขึ้นจากสูตร

$$\text{ค่าอันตรายภาคขึ้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนข้อ}}$$

$$\begin{aligned} \text{ค่าอันตรายภาคขึ้น} &= \frac{4 - 1}{3} \\ &= 1.00 \end{aligned}$$

จะได้ระดับของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

คะแนน 3.02 – 4.00	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
คะแนน 2.01 – 3.01	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
คะแนน 1.00 – 2.00	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามของ พิระศิลป์ รัตนหิรัญกร (2554) โดยลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และแบบสอบถามฉบับนี้ พิระศิลป์ รัตนหิรัญกร ได้หาค่าความเชื่อมั่นไว้แล้ว ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91

#### ตัวอย่างแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่ออ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(0) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และงานที่ได้รับผิดชอบ					
(00) ท่านได้รับการตรวจสอบคุณภาพอย่างน้อยปีละครั้ง					

### เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวก ทั้งหมด 53 ข้อ ให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5
มาก	มีค่าเท่ากับ	4
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3
น้อย	มีค่าเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1

### เกณฑ์การแปลความหมาย

กำหนดช่วงอันตรภาคชั้นจากสูตร

$$\text{ค่าอันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned} \text{ค่าอันตรภาคชั้น} &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จะได้ระดับของวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

คะแนน 3.68 – 5.00	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก
คะแนน 2.34 – 3.67	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง
คะแนน 1.00 – 2.33	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

### ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

- ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร และแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร
- กำหนดนิยามปฏิบัติการของวัฒนธรรมองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ

3. สร้างแบบสอบถามตามนิยามปฏิบัติการที่กำหนดไว้ในข้อ 2 ได้แก่

- |  |              |
|--|--------------|
| 3.1 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรแบบแบบปรับตัว   | จำนวน 11 ข้อ |
| 3.2 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ | จำนวน 16 ข้อ |
| 3.3 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย    | จำนวน 11 ข้อ |
| 3.4 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ       | จำนวน 9 ข้อ  |

โดยลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type)

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นในข้อ 3 ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา ความครอบคลุมและการสอดคล้องตามนิยามศัพท์ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้ผลดังนี้

- |  |             |
|--|-------------|
| 4.1 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรแบบแบบปรับตัว   | จำนวน 8 ข้อ |
| 4.2 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ | จำนวน 5 ข้อ |
| 4.3 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย    | จำนวน 7 ข้อ |
| 4.4 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ       | จำนวน 6 ข้อ |

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วในข้อ 4 ไปทดลองใช้ (Try out) กับองค์กรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยทดลองใช้กับพนักงาน บริษัท เอสดับบลิวออร์โต้พาร์ท จำกัด จำนวน 40 ชุด แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้วิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งหมด (Item-total Correlation) จากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .13 ถึง 60 คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้ คือ มีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553 : 75) ไว้จำนวน 23 ข้อ จากข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 26 ข้อ

6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามฉบับที่คัดเลือกไว้แล้วในข้อ 5 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้จากข้อ 6 เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

### ตัวอย่างแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร

#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร เมื่ออ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 4 ช่อง ตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
(0) องค์กรของท่านมีการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี				
(00) พนักงานในองค์กรของท่านทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่น เหมือนครอบครัวเดียวกัน				

#### เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวก ทั้งหมด 23 ข้อ ให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	4
มาก	มีค่าเท่ากับ	3
น้อย	มีค่าเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1

#### เกณฑ์การแปลความหมาย

กำหนดช่วงอันตรภาคชั้นจากสูตร

$$\text{ค่าอันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned} \text{ค่าอันตรภาคชั้น} &= \frac{4 - 1}{3} \\ &= 1.00 \end{aligned}$$

จะได้ระดับของวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

คะแนน 3.02 – 4.00	หมายถึง	มีวัฒนธรรมองค์กรในระดับมาก
คะแนน 2.01 – 3.01	หมายถึง	มีวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลาง
คะแนน 1.00 – 2.00	หมายถึง	มีวัฒนธรรมองค์กรในระดับน้อย

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้า โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้ศึกษาติดต่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้จัดการบริษัท บริษัท เอส เอส เค สแตมปีง จำกัด เพื่อขอทำการศึกษาค้นคว้ากับกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าและขอความอนุเคราะห์ให้พนักงานทำแบบสอบถาม จำนวน 250 ชุด

3.3 ผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อ

1. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ และอายุในการทำงาน

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

#### 4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 4.2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

4.2.1.1 ความถี่ (Frequency) ใช้สำหรับนับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ และอายุในการทำงาน

4.2.1.2 ร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับคำนวณค่าร้อยละของเพศชายกับเพศหญิง และอายุการทำงานในแต่ละช่วง

4.2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สำหรับคำนวณตัวกลางเลขคณิตของความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.2.1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (Standard Deviation) ใช้สำหรับวัดการกระจายคะแนนของความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### 4.2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

4.2.2.1 สถิติ t-test แบบเป็นอิสระต่อกัน (t-test for Independent Sample) สำหรับทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของกลุ่ม 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ในการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้าข้อที่ 1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สูตรที่ 1 Pooled Variance กรณีความแปรปรวนของสองกลุ่มเท่ากัน

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1+n_2-2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

สูตรที่ 2 Separated Variance กรณีความแปรปรวนของสองกลุ่มไม่เท่ากัน

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{(n_1-1)} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{(n_2-1)}}$$

4.2.2.2 สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA or F-test) สำหรับทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ในการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้าข้อที่ 1 พนักงานที่มีอายุในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

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

$$df = k-1 \text{ และ } N-k$$

4.2.2.3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) สำหรับวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้าข้อที่ 2-3 คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

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

## บทที่ 4

### ผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจาก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 4 ตอน มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เพื่อให้การแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้ศึกษาได้ใช้สัญลักษณ์ และคำย่อที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

n	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-test
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-test
df	หมายถึง	ชั้นความเป็นอิสระ
SS	หมายถึง	ผลรวมของผลต่างกำลังสอง (Sum of Square)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean Square)
p	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าในรูปแบบของ ตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และอายุในการทำงาน
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
4. การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และอายุในการทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-1 และ ตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	73	30.54
หญิง	166	69.46
รวม	239	100.00

จากตารางที่ 4-1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 69.46 และเพศชาย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 30.54

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุในการทำงาน

อายุในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3 ปี	77	32.22
3 – 6 ปี	58	24.27
6 ปีขึ้นไป	104	43.51
รวม	239	100.00

จากตารางที่ 4-2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป จำนวน 104 คนคิดเป็นร้อยละ 43.51 รองลงมาเป็นอายุในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 32.22 และอายุในการทำงาน 3-6 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 24.27 ตามลำดับ



2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-3 ตารางที่ 4-4 และตารางที่ 4-5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	2.91	0.64	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	2.83	0.63	ปานกลาง
3. ท่านตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	3.25	0.59	มาก
4. ท่านมีความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร	2.95	0.64	ปานกลาง
5. ท่านให้ความร่วมมือกับองค์กรทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรม	2.91	0.66	ปานกลาง
6. ท่านจะไม่ใช้ช่องว่างทางกฎระเบียบขององค์กรเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว	2.75	0.96	ปานกลาง
7. ท่านพร้อมที่จะน้อมรับเป้าหมายใหม่ขององค์กรอยู่เสมอ	3.04	0.64	มาก
8. หากท่านทำงานของท่านเสร็จแล้ว ท่านยินดีที่จะช่วยเหลืองานต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงาน	3.16	0.59	มาก
9. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานถึงแม้ว่าองค์กรจะมอบหมายงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่านก็ตาม	2.95	0.69	ปานกลาง
10. ท่านมีความตั้งใจว่าท่านจะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปจนกระทั่งเกษียณอายุ	2.79	0.87	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.95</b>	<b>0.42</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4-3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร พิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 แสดงว่ามีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อคำถาม ข้อคำถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (2.75–2.95) มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.59-0.96 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยข้อ 3. ท่านตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.25) และข้อ 6. ท่านจะไม่ใช้ช่องว่างทางกฎระเบียบขององค์กรเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.75)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
จำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>	<b>3.39</b>	<b>0.74</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน	3.24	0.98	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และงานที่ได้รับผิดชอบ	3.29	0.91	ปานกลาง
3. ท่านได้ขึ้นเงินเดือนหรือได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม	3.41	0.87	ปานกลาง
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ทำงานลักษณะใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกันในองค์กร	3.33	0.90	ปานกลาง
5. การได้รับเงินหรือโบนัสหรือเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนทำให้ท่านมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	3.55	0.98	ปานกลาง
6. องค์กรมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพียงพอ	3.51	0.92	ปานกลาง
7. ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรจัดเตรียมไว้อย่างเต็มที่	3.38	0.89	ปานกลาง
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	<b>3.56</b>	<b>0.67</b>	<b>ปานกลาง</b>
8. ในบริเวณองค์กรของท่านสะอาด มีแสงสว่างที่เพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก อำนวยต่อการทำงานของท่าน	3.24	1.01	ปานกลาง
9. องค์กรของท่านได้จัดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทำงานอย่างเพียงพอ	3.36	0.85	ปานกลาง
10. ในองค์กรของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดอุบัติเหตุอย่างเพียงพอ	3.56	0.83	ปานกลาง
11. องค์กรมีการให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน	3.77	0.93	มาก
12. ท่านได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง	3.92	0.92	มาก
13. ในองค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น กีฬา กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ	3.52	0.99	ปานกลาง

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกเป็นรายด้าน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
<b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>	<b>3.23</b>	<b>0.66</b>	<b>ปานกลาง</b>
14. ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่	3.36	0.89	ปานกลาง
15. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญกับองค์กร	3.35	0.84	ปานกลาง
16. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ก้าวหน้ามากขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา	3.22	0.83	ปานกลาง
17. องค์กรมีกลไกการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม	2.99	0.91	ปานกลาง
18. บุคลากรโดยรวมได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในงาน	3.18	0.90	ปานกลาง
19. การโยกย้ายงานและตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรเป็นไปอย่างยุติธรรมตามความสามารถของแต่ละบุคคล	2.93	1.00	ปานกลาง
20. ท่านคิดว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จได้ดีในองค์กร	3.21	0.82	ปานกลาง
21. ท่านเชื่อว่าองค์กรให้ความมั่นคงระยะยาวในการทำงาน	3.57	0.84	ปานกลาง
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน</b>	<b>3.09</b>	<b>0.79</b>	<b>ปานกลาง</b>
22. องค์กรของท่านสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน	3.41	0.96	ปานกลาง
23. ท่านจะนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการทำงาน	3.49	0.90	ปานกลาง
24. องค์กรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.75	1.02	ปานกลาง
25. ในองค์กรมีการประชุมทางด้านวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ เสมอ	3.16	1.07	ปานกลาง
26. องค์กรของท่านมีแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสะดวก	2.92	1.01	ปานกลาง
27. องค์กรของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	2.81	0.98	ปานกลาง
28. ท่านมีอิสระในการควบคุมการทำงานและพัฒนางานด้วยตนเอง	3.07	0.94	ปานกลาง
<b>ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น</b>	<b>3.14</b>	<b>0.80</b>	<b>ปานกลาง</b>
29. ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี	3.43	1.01	ปานกลาง

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกเป็นรายด้าน  
(ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
30. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวได้	3.36	1.02	ปานกลาง
31. ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน	3.06	0.98	ปานกลาง
32. หัวหน้าให้การสนับสนุนการทำงานของท่าน	3.09	1.03	ปานกลาง
33. หัวหน้าให้คำปรึกษาแนะนำการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.01	1.08	ปานกลาง
34. หัวหน้าประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับท่าน	2.95	1.14	ปานกลาง
35. หัวหน้าของท่านปฏิบัติต่อลูกน้องทุกคนอย่างเสมอภาค	3.08	1.18	ปานกลาง
<b>ด้านสิทธิส่วนบุคคล</b>	<b>3.28</b>	<b>0.83</b>	<b>ปานกลาง</b>
36. องค์กรเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเป็นความลับอย่างเหมาะสม	3.25	0.99	ปานกลาง
37. ทุกคนให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น	3.28	0.94	ปานกลาง
38. ท่านมีสิทธิในการป้องกันข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของท่าน	3.32	0.92	ปานกลาง
<b>ด้านความสมดุลของชีวิต</b>	<b>3.40</b>	<b>0.67</b>	<b>ปานกลาง</b>
39. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.34	0.94	ปานกลาง
40. ท่านมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	3.07	0.99	ปานกลาง
41. ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.36	0.96	ปานกลาง
42. การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน	3.48	0.93	ปานกลาง
43. ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตได้	3.43	0.87	ปานกลาง
44. ท่านมีความสุขเมื่อมาทำงานในแต่ละวัน	3.43	0.88	ปานกลาง
45. ท่านใช้เวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมโดยมีเวลาสำหรับกิจกรรมส่วนตัวเช่น การพักผ่อน การออกกำลังกาย อย่างเพียงพอ	3.26	0.87	ปานกลาง
46. ท่านดูแลสุขภาพตนเองเป็นอย่างดี	3.58	0.88	ปานกลาง
47. ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมในชีวิต โดยไม่มีอุปสรรคจากการทำงาน	3.47	0.82	ปานกลาง
48. ท่านใช้เวลาดูแลเอาใจใส่ครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.54	0.94	ปานกลาง
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>	<b>3.07</b>	<b>0.76</b>	<b>ปานกลาง</b>
49. องค์กรของท่านมีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.00	0.95	ปานกลาง

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกเป็นรายด้าน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
50. มีการรณรงค์ให้บุคลากรในองค์กรตระหนักในการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การแยกขยะ การประหยัดพลังงาน	3.11	1.03	ปานกลาง
51. องค์กรของท่านมีกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกับชุมชนต่าง ๆ	2.73	1.07	ปานกลาง
52. องค์กรของท่านเน้นการให้บริการที่ยึดความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลัก	3.77	0.97	มาก
53. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะประโยชน์	2.73	1.11	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.28</b>	<b>0.59</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4-4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 53 ข้อ ข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.73 - 3.58) มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.82 -1.18 แสดงว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างใกล้เคียงกัน โดยพบว่ามีค่าเฉลี่ยในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.56) และ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3.07)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์กร จำแนกเป็นรายด้าน

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
<b>วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture)</b>	<b>2.56</b>	<b>0.53</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. องค์กรของท่านมีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน	2.77	0.72	ปานกลาง
2. องค์กรของท่านส่งเสริมให้มีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับพนักงานในแต่ละแบบ	2.73	0.72	ปานกลาง
3. ท่านสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้อย่างอิสระ	2.36	0.78	ปานกลาง

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์กร จำแนกเป็นรายด้าน (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
4.องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตัวของท่านเอง	2.37	0.76	ปานกลาง
5. ท่านสามารถคิดค้นวิธีการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้	2.40	0.75	ปานกลาง
6. พนักงานในองค์กรของท่านจะไม่ลังเลที่จะทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ขององค์กร	2.64	0.77	ปานกลาง
7. เพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	2.65	0.74	ปานกลาง
<b>วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture)</b>	<b>2.74</b>	<b>0.54</b>	<b>ปานกลาง</b>
8. ท่านรู้สึกมั่นคงที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	3.08	0.67	มาก
9. องค์กรของท่านมีการกำหนดทิศทางการทำงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างชัดเจน	2.90	0.72	ปานกลาง
10. องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานไว้อย่างชัดเจน	2.94	0.64	ปานกลาง
11. องค์กรมีระบบให้รางวัลกับพนักงานที่ยื่นทำงานได้แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้	2.17	0.93	ปานกลาง
12. องค์กรของท่านมีรางวัลหรือเบี้ยขยันให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน ได้บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้	2.62	0.95	ปานกลาง
<b>วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture)</b>	<b>2.64</b>	<b>0.64</b>	<b>ปานกลาง</b>
13. เพื่อนร่วมงานของท่านพร้อมที่จะช่วยท่านหากท่านประสบปัญหาในงาน	2.67	0.87	ปานกลาง
14. พนักงานในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่น เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	2.66	0.90	ปานกลาง
15. พนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรของท่านมีความรักและปรารถนาที่ดีต่อองค์กร	2.77	0.74	ปานกลาง
16. องค์กรของท่านยินดีให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านเกิดปัญหาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	2.56	0.82	ปานกลาง
17. ท่านเป็นห่วงความเป็นอยู่ขององค์กรหากต้องออกจากงาน	2.52	0.85	ปานกลาง
<b>วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture)</b>	<b>2.83</b>	<b>0.50</b>	<b>ปานกลาง</b>
18. องค์กรของท่านมีการกำหนดข้อบังคับให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	3.08	0.76	มาก

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์กร จำแนกเป็นรายด้าน (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
19. องค์กรของท่านเคารพสิทธิมนุษยชนของพนักงานเป็นสำคัญ	2.65	0.78	ปานกลาง
20. พนักงานในองค์กรของท่านต้องทำงานภายใต้ระเบียบหรือข้อบังคับตามที่องค์กรกำหนดไว้	3.09	0.59	มาก
21. องค์กรมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานปิดไฟหรือปิดเครื่องปรับอากาศในเวลาพักกลางวัน และก่อนเลิกงาน 30 นาที	2.96	0.89	ปานกลาง
22. องค์กรของท่านยังคงใช้วิธีการบริหารจัดการงานแบบเดิมนับตั้งแต่ท่านเริ่มทำงาน	2.76	0.75	ปานกลาง
23. องค์กรของท่านใช้รูปแบบการบริหารจัดการเหมือนระบบราชการ	2.43	0.81	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.69</b>	<b>0.45</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4-5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์กร พิจารณาวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 แสดงว่ามีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 23 ข้อ ข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.17-2.96) มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.59 - 0.95 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างใกล้เคียงกัน โดยพบว่าค่าเฉลี่ย ในวัฒนธรรมแบบราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (2.83) และ วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.56)

### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ และอายุในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปรากฏดังตารางที่ 4-6 และ ตารางที่ 4-7

**สมมติฐานข้อที่ 1.1** ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	SD	df	t	P
ชาย	73	2.94	.385	237	-.326	.745
หญิง	166	2.96	.437			
รวม	239					

จากตารางที่ 4-6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.2** ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	.575	.288	1.629	.198
ภายในกลุ่ม	236	41.680	.177		
รวม	238	42.255			

จากตารางที่ 4-7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2** คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน และภาพรวม

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร	P
<b>คุณภาพชีวิตการทำงาน</b>		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.341**	.000
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.377**	.000
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.484**	.000
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน	.418**	.000



ตารางที่ 4-8 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน และภาพรวม (ต่อ)

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร	P
<b>คุณภาพชีวิตการทำงาน</b>		
5. ด้านการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	.374**	.000
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	.389**	.000
7. ด้านความสมดุลของชีวิต	.370**	.000
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.427**	.000
<b>ภาพรวม</b>	<b>.490**</b>	<b>.000</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .490\*\* และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .341\*\*-.484\*\* โดยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .484\*\* รองลงมาด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .427\*\*, .418\*\*, 389\*\*, .377\*\*, .374\*\*, .370\*\* และ.341\*\* ตามลำดับ ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 3** วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน และภาพรวม

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร	P
<b>วัฒนธรรมองค์กร</b>		
1. ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว	.500**	.000
2. ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	.506**	.000
3. ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ	.448**	.000

ตารางที่ 4-9 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน และภาพรวม (ต่อ)

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร	P
<b>วัฒนธรรมองค์กร</b>		
4. ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ	.505**	.000
<b>ภาพรวม</b>	<b>.589**</b>	<b>.000</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .589\*\* และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .448\*\*-.506\*\* โดยวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .506\*\* รองลงมาด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว และด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .505\*\*, .500\*\* และ.448\*\* ตามลำดับ ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### 4. การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
<u>สมมติฐานข้อที่ 1</u> ปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ และอายุในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		
<u>สมมติฐานข้อที่ 1.1</u> พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน		✓
<u>สมมติฐานข้อที่ 1.2</u> พนักงานที่มีอายุในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน		✓
<u>สมมติฐานข้อที่ 3</u> ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	✓	
<u>สมมติฐานข้อที่ 4</u> ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	✓	

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้า เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีการสรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

#### 1. วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

- 1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- 1.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ และอายุในการทำงาน
- 1.3 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

#### 2. สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

- 2.1 ปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ และอายุในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
  - 2.1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
  - 2.1.2 พนักงานที่มีอายุในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- 2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

#### 3. ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

##### 3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัท เอส เอส เค สแตมปัง จำกัด จำนวน 540 คน (ข้อมูลล่าสุดจาก แผนกทรัพยากรมนุษย์ เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2561)

##### 3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัท เอส เอส เค สแตมปัง จำกัด จำนวน 230 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณด้วยสูตรคำนวณของ Yamane (Yamane, 1970 อ้างถึงใน วนิดา วาดีเจริญ และคณะ, 2560, น:190) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนไว้ที่ .05

แต่เนื่องจากผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามทั้งหมด 250 ชุด ได้รับกลับมาและคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ทั้งสิ้นจำนวน 239 ชุด ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้จึงมีจำนวน 239 คน

### 3.3 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ และอายุในการทำงาน
- 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน
- 3) วัฒนธรรมองค์กร

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

## 4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และอายุในการทำงาน
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร

## 5. สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้ผลดังนี้

### 5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 69.46 และเพศชาย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 30.54

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป จำนวน 104 คนคิดเป็นร้อยละ 43.51 รองลงมาเป็นอายุในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 32.22 และอายุในการทำงาน 3-6 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 24.27 ตามลำดับ

### 5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร พิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 แสดงว่ามีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อคำถาม ข้อคำถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (2.75-2.95) มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.589-0.959 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยข้อ 3. ท่านตั้งใจปฏิบัติ

หน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.25) และข้อ 6. ท่านจะไม่ใช้ช่องว่างทางกฎระเบียบขององค์กรเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.75)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 53 ข้อ ข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.73 - 3.58) มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .819 - 1.175 แสดงว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยพบว่ามีค่าเฉลี่ยในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.56) และ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3.07) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ วัฒนธรรมองค์กร จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 23 ข้อ ข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.17-2.96) มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .591-.945 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยพบว่ามีค่าเฉลี่ย ในวัฒนธรรมแบบราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (2.83) และ วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.56) เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 แสดงว่ามีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

### 5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
2. พนักงานที่มีอายุในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
3. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .490\*\* ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
4. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .589\*\* ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## 6. อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาค้นคว้า เรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสูบบุหรี่ของนักศึกษามหาวิทยาลัย เกษมบัณฑิต อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

ระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย คำถาม 10 ข้อ คำถาม ข้อคำถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (2.75–2.95) มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.589-0.959 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างใกล้เคียงกัน โดยข้อ 3. ท่านตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.25) และข้อ 6. ท่านจะไม่ใช้ช่องว่างทางกฎระเบียบขององค์กรเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.75) เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 แสดงว่ามีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวได้ว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา เยือกเย็น (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงานธนาคาร ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความผูกพันในระดับปานกลางต่อองค์กร โดยความผูกพันที่ปรากฏใน 3 ด้าน ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความพยายามทุ่มเทและความภักดีต่อองค์กร สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน คือ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และภูมิลำเนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจิตพร คมขำ (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ด้วยความผูกพันต่อองค์กรด้านสัมพันธ์ภาพมีระดับคะแนนสูงสุด เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยของความผูกพันต่อองค์กร ด้านสัมพันธ์ภาพ พบว่า บุคลากรผูกพันต่อองค์กรด้านเพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ บุคลากรเกิดความผูกพันเนื่องจากความรู้สึกว่างานของตนที่มีความสำคัญต่อพันธกิจ หรือจุดมุ่งหมายขององค์กร บุคลากรเกิดความผูกพันจากการในที่ทำงานความคิดเห็นของตนได้รับการยอมรับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนภา จันทร์แป้น (2557) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ได้รับประโยชน์จากสวัสดิการต่างๆ อาทิเช่น ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการในการกู้ยืม หรือวันลาพักร้อน เป็นต้น และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด คือ ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1. พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิงก็สามารถมีความผูกพันต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจิตพร คมขำ (2554) ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ไปรษณีย์ไทย ให้ความสำคัญและความเสมอภาค

ระหว่างเพศชายและเพศหญิง เช่น ผู้บริหารระดับสูงของ ไปรษณีย์ไทย มีทั้งเพศชายและเพศหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตชนก แดงอ่อน (2557) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเพศชาย และพนักงานเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า โรงพยาบาลวิภาวดีให้ความสำคัญและความเสมอภาคระหว่างเพศชายและเพศหญิง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบา ส่งภากรณ์รัตน์ (2558) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัท ซีเมนต์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงให้เห็นว่า พนักงานเพศหญิง และเพศชาย ได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงาน ทำให้รู้สึกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันแม้จะมีเพศแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวคิดขององค์กรในปัจจุบันหันมาเคารพในเรื่องของสิทธิ ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันในเรื่องเพศมากขึ้น จึงไม่ได้กีดกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อาทิ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือความก้าวหน้าทางอาชีพ ไม่ว่าพนักงานจะมีเพศใดก็สามารถดำรงตำแหน่งงานได้อย่างเสมอภาค แสดงให้เห็นถึงความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงในองค์กร พนักงานในองค์กรนั้น ๆ จึงรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานในองค์กร พนักงานจึงเกิดความผูกพันต่อองค์กร และต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนั้น ๆ ต่อไป

2. พนักงานที่มีอายุในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงให้เห็นว่า อายุในการทำงานที่ต่างกันไม่ได้แปลว่าความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน หากพนักงานที่อายุในการทำงานน้อยกว่ามีความประทับใจในองค์กร หรือได้ทำงานในตำแหน่งที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ก็อาจเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ แต่ในทางกลับกันพนักงานที่มีอายุในการทำงานมากกว่า อาจเกิดความเบื่อหน่ายในงาน จนทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลงได้เช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ ไตใหญ่ (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร และอัตราการขาดงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทจัดจำหน่ายเครื่องมือวัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายเครื่องมือวัด จำนวน 178 คน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวรรณ แก้วมณี (2556) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตชนก แดงอ่อน (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีกับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อพนักงานเข้ามาทำงานในช่วงปีแรกจะมีความรู้สึกมุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติงาน และยังมีความรู้สึกดีกับองค์กรสูง และเมื่อพนักงานมีอายุงาน 1 ถึง 5 ปีเริ่มมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยลง อยากรจะอยู่องค์กรอื่นที่สามารถตอบสนองความต้องการได้มากกว่า และเมื่อพนักงานมีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น เพราะคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสม

กับตนเอง ไม่ต้องการที่จะย้ายองค์กรจึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารีชาติ บัวเป็ง (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไต่กิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากแนวคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน อีรินทร์ มะระกานนท์, 2556, น.44-45) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) ของพนักงานแต่ละบุคคลอาจจะแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุในการทำงานที่น้อยกว่า แต่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความเชื่อถือองค์กรของตน ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน หรือมีความเคารพนับถือผู้บังคับบัญชา ในขณะที่ผู้ที่มีอายุในการทำงานมากกว่า แต่ขาดความเชื่อถือในองค์กร ทำงานในตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมหรือเกินกว่าความสามารถ จนทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าจะอายุในการทำงานมากกว่าหรือน้อยกว่า ก็มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .490\*\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระศิลป์ รัตน์ศิริยุทธ (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .587\*\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาพร กบิลพัฒน์ (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์เทพ เงาม้วน (2555) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ผลการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยทุก ๆ ด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954 อ้างถึงใน อีราภรณ์ ชติยะหล้า, 2555, น.13-15) กล่าวได้ว่า พนักงานที่ได้รับการตอบสนองขั้นความต้องการจากองค์กรที่เหมาะสม คือ พนักงานได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ องค์กรช่วยเหลือเรื่องที่อยู่อาศัย สถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ มีการตรวจสุขภาพประจำปีหรือมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ยอมรับในองค์กร จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร แต่ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานไม่ได้รับสวัสดิการหรือค่าแรงที่เหมาะสม รู้สึกไม่ปลอดภัยในการทำงาน ต้องทำงานภายใต้ความเสี่ยอยู่เป็นประจำ จนทำให้เกิดความรู้สึกไม่ดีต่อองค์กร จนนำไปสู่การขาดความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน



มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด อันเนื่องมาจาก พนักงานมีโอกาสได้ทำงานที่มีความหมายต่อองค์กร ได้นำความรู้ความสามารถของตนมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ จนเกิดเป็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม มีความรู้สึกว่าองค์กรให้ความมั่นคงและประสบความสำเร็จได้

4. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .589\*\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .589\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน มีธรรมเนียมหรือวิธีการปฏิบัติสืบทอดกันมาจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนภา จันทรแป้น (2557) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบา ส่งภากรณ์รัตน์ (2558) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนต์ จำกัด. ผลการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ .612 กล่าวคือ พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด โดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา สมตน (2558) ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตามแนวคิดของ Slocum & Hellriegel (2011 อ้างถึงใน รุ่งทิวา สมตน, 2558, น.25) ได้กล่าวว่า จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรจากบริษัทชั้นนำของโลกหลายแห่ง พบว่า วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีธรรมเนียมปฏิบัติให้พนักงานยึดถือร่วมกัน มีการขัดเกลาทางสังคมในองค์กร มีการสร้างความจงรักภักดีให้กับสมาชิก เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมุ่งเน้นให้สมาชิกมีการบริหารจัดการตนเอง จากผลการวิจัย พบว่า เมื่อพิจารณารายด้าน วัฒนธรรมองค์กรทางด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .506\*\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ ทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ขยันขันแข็งที่จะทำงานให้สำเร็จตามนโยบายหรือทิศทางที่องค์กรได้ตั้งไว้ จนเกิดเป็นการยอมรับในองค์กรและเป้าหมายขององค์กร พนักงานจึงมีความผูกพันต่อองค์กร

## 7 ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้

7.1.1 องค์กรควรรักษาการเคารพในเรื่องของสิทธิ ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันในเรื่องเพศนี้เอาไว้ เพื่อไม่ให้เกิดการกีดกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเพศต่อการทำงาน อาทิ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือความก้าวหน้าทางอาชีพ เนื่องจากการศึกษา พบว่า เพศและอายุในการทำงานต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นถึงความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงในองค์กร

7.1.2 จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้มากขึ้น และควรมีนโยบายช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้เหมาะสมกับบริบทการทำงานของพนักงานมากขึ้น

### 7.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

7.2.1 สำหรับผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ควรนำวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายวิธีมาทำการศึกษา เช่น การสัมภาษณ์เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึก การทดลอง และการวิจัยแบบผสมวิธี ด้วยการนำวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ และแบบทดลอง มาร่วมกันในการศึกษาวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย และแม่นยำมากยิ่งขึ้น

7.2.2 สำหรับผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ควรมีการเพิ่มการศึกษากับองค์กรที่มีลักษณะที่ต่างกันไป เพื่อเปรียบเทียบลักษณะ และรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละองค์กร อาจทำให้ทราบมุมมอง หรือตัวแปรใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

## บรรณานุกรม

- กิตติยา เขือกเย็น. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงาน  
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาดบัณฑิต. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กรมการจัดหางาน. (2559). สถานการณ์ว่างงาน การเลิกจ้างและความต้องการแรงงาน.  
สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2560, จาก [https://www.m-society.go.th/article\\_attach](https://www.m-society.go.th/article_attach).
- ขจิตพรพร คมขำ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา  
บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลธัญบุรี.
- จันจิรา โสประจิน. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์  
: กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
(การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิราภรณ์ กานาค. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของเภสัชกรในโรงพยาบาล  
ชุมชนในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมมาธิราช
- จุฑาทิพย์ วรรณลักษณ์. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม. สารนิพนธ์  
ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการองค์กรเภสัชกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จุฑาทพร กบิลพัฒน์. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
(การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ฉัตรชัย ชุมวงศ์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน  
ระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธ์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลป  
ศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชิตชนก แดงอ่อน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีกับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก. ปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ณัฐพร กังวานสิงหนาท. (2558). วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานธนาคาร  
ต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย. สารนิพนธ์ ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ณัฐวรรณ แก้วมณี. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำศูนย์แห่งหนึ่งขององค์การการบินในประเทศไทย**. งานวิจัย ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีรภัทร ชัดิยะหล้า. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน**. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- ธีรินทร์ มะระกานนท์. (2556). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี**. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นงนภา จันทร์แป้น. (2557). **วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่**. สารนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิธิ ต้นทวีวงศ์. (2557). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยออยล์ จำกัด(มหาชน)**. สารนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุษบา ส่งภากรณ์รัตน์. (2558). **วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด**. สารนิพนธ์ ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปัจเจก ทัพพรหม. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด(มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (ธุรกิจระหว่างประเทศ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- พงษ์เทพ เกาต์่วน. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มธุรส วิไลลักษณ์. (2556). **การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสาร ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี สมุทรปราการ**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- โยษิตา กฤตพรนิมิต. (2557). **อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซีรชัชไพศาล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: กรีนแอปเปิ้ล กราฟฟิค พริ้นติ้ง.
- รุ่งทิwa สมตน. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล**. สารนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิศยากร สีนพุล. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)**. สารนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีไลวรรณ ศรีสงคราม. (2557). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**. กรุงเทพฯ: ทริปเฟลล์ เอ็ดดูเคชั่น.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์**. ศูนย์วิจัยและพัฒนา. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สุธรรม พงศ์สำราญ. [ม.ป.ป.]. **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง. (2557). **วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี..
- สิริลักษณ์ โตใหญ่. (2550). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร และอัตราการขาดงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทจัดจำหน่ายเครื่องมือวัด**. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- เฮย์กรุป. (2557). **ตลาดแรงงานเปลี่ยนไป องค์กรยุคใหม่ต้องจ้อพนักงาน**. สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2560, จาก <http://www.haygroup.com/th/press>.

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

อาจารย์ ดร.สมชาย หัตถ์สุวรรณ

อาจารย์พิเศษสาขาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา  
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต  
หัวหน้าสำนักงานกฎหมาย พศินลอร์เยอร์

อาจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี

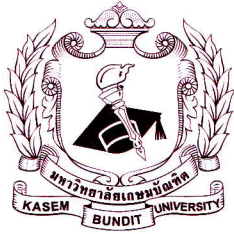
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์  
คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

อาจารย์ ดร.อิวิวัฒน์ รัตนวงศ์แห

อาจารย์ประจำ คณะจิตวิทยา  
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต



ภาคผนวก ข  
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ



# มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต KASEM BUNDIT UNIVERSITY

ที่ มกบ. 0215/จว.016 (2) (160)

9 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า  
เรียน อาจารย์ ดร.สมชาย หัตถ์สุวรรณ

เนื่องด้วย นายธนพล ผิวเหลือง รหัสนักศึกษา 57-08014-19509 นักศึกษาคณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ชั้นปีที่ 4 ได้ลงทะเบียนเรียนรายวิชา จว.404 ครงงานพิเศษทางจิตวิทยา ในปีการศึกษา 2560 รายวิชาดังกล่าวนี้กำหนดให้นักศึกษาได้มีประสบการณ์ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องที่เป็นประเด็นทางจิตวิทยา มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษากลุ่มบุคคล และสังคม นายธนพล ผิวเหลือง ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมี อาจารย์ ดร.ธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการฯ

ในการนี้จากคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการฯ หลักสูตรฯ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า รายละเอียดปรากฏดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

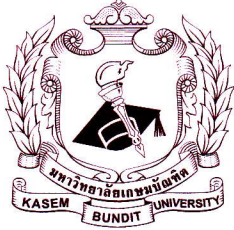
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย อนึ่ง หากท่านมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ นายธนพล ผิวเหลือง ทางโทรศัพท์เคลื่อนที่หมายเลข 086-638-2959 หลักสูตรฯ ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร ฉัตรศุภกุล)  
คณบดีคณะจิตวิทยา

คณะจิตวิทยา “เข้าใจตน เข้าใจคน สร้างสรรค์สังคมในอนาคต”  
สถานที่ตั้ง : อาคาร 3 ชั้น 2 หมายเลขโทรศัพท์ 1328  
E-mail : psychology.kasem@gmail.com

วิทยาเขตพัฒนาการ : 1761 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250 โทรศัพท์ 0-2320-2777 โทรสาร 0-2321-4444  
PATANAKARN CAMPUS : 1761 PATANAKARN ROAD, SUAN LUANG, BANGKOK 10250 TEL. 0-2320-2777 FAX 0-2321-4444

วิทยาเขตร่มเกล้า : 77 ถนนร่มเกล้า เขตมีนบุรี กรุงเทพฯ 10510 โทรศัพท์ 0-2904-2222 โทรสาร 0-2904-2200  
ROMKLAO CAMPUS : 77 ROMKLAO ROAD, MINBURI, BANGKOK 10510 TEL. 0-2904-2222 FAX 0-2904-2200



# มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต KASEM BUNDIT UNIVERSITY

ที่ มกบ. 0215/จว.016 (1) (160)

9 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า  
เรียน อาจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี

เนื่องด้วย นายธนพล ผิวเหลือง รหัสนักศึกษา 57-08014-19509 นักศึกษาคณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ชั้นปีที่ 4 ได้ลงทะเบียนเรียนรายวิชา จว.404 วิศวกรรมพิเศษทางจิตวิทยา ในปีการศึกษา 2560 รายวิชาดังกล่าวนี้กำหนดให้นักศึกษาได้มีประสบการณ์ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องที่เป็นประเด็นทางจิตวิทยา มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษากลุ่มบุคคล และสังคม นายธนพล ผิวเหลือง ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมี อาจารย์ ดร.ธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการฯ

ในการนี้จากคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการฯ หลักสูตรฯ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า รายละเอียดปรากฏดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

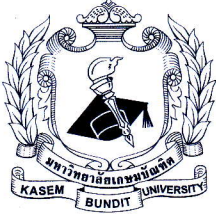
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย อนึ่ง หากท่านมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ นายธนพล ผิวเหลือง ทางโทรศัพท์เคลื่อนที่หมายเลข 086-638-2959 หลักสูตรฯ ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร ฉัตรศุภกุล)  
คณบดีคณะจิตวิทยา

คณะจิตวิทยา “เข้าใจตน เข้าใจคน สร้างสรรค์สังคมในอุดมคติ”  
สถานที่ตั้ง : อาคาร 3 ชั้น 2 หมายเลขโทรศัพท์ 1328  
E-mail : psychology.kasem@gmail.com

วิทยาเขตพัฒนาการ : 1761 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250 โทรศัพท์ 0-2320-2777 โทรสาร 0-2321-4444  
PATANAKARN CAMPUS : 1761 PATANAKARN ROAD, SUAN LUANG, BANGKOK 10250 TEL. 0-2320-2777 FAX 0-2321-4444

วิทยาเขตร่มเกล้า : 77 ถนนร่มเกล้า เขตมีนบุรี กรุงเทพฯ 10510 โทรศัพท์ 0-2904-2222 โทรสาร 0-2904-2200  
ROMKLAO CAMPUS : 77 ROMKLAO ROAD, MINBURI, BANGKOK 10510 TEL. 0-2904-2222 FAX 0-2904-2200



# มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะจิตวิทยา

ที่ จว.023/2560

วันที่ 23 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เรียน อาจารย์ ดร.อริวัฒน์ รัตนวงศ์แห

เนื่องด้วย นายธนพล ผิวเหลือง รหัสนักศึกษา 57-08014-19509 นักศึกษาคณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ชั้นปีที่ 4 ได้ลงทะเบียนเรียนรายวิชา จว.404 โครงการพิเศษทางจิตวิทยา ในปีการศึกษา 2560 รายวิชาดังกล่าวนี้กำหนดให้นักศึกษาได้มีประสบการณ์ ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องที่ เป็นประเด็นทางจิตวิทยา มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวนักศึกษา กลุ่มบุคคล และสังคม ทั้งนี้ นายธนพล ผิวเหลือง ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมี อาจารย์ ดร.ธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการฯ

ในการนี้จากคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการฯ หลักสูตรฯ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็น ผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า รายละเอียดปรากฏดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย อนึ่ง หากท่านมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ นายธนพล ผิวเหลือง ทางโทรศัพท์เคลื่อนที่หมายเลข 086-638-2959 หลักสูตรฯ ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ)

อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการพิเศษทางจิตวิทยา

คณะจิตวิทยา “เข้าใจตน เข้าใจคน สร้างสรรค์สังคมในอุดมคติ”

สถานที่ตั้ง : อาคาร 3 ชั้น 2 หมายเลขโทรศัพท์ 1328

E-mail : psychology@kbu.ac.th

ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตารางที่ ค - 1 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	การพิจารณา	การนำไปใช้
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
2	+1	-1	0	0	0	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
3	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
4	+1	-1	0	0	0	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
5	-1	+1	0	0	0	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
6	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
7	-1	-1	+1	-1	0	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
8	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
11	+1	-1	+1	1	0.33	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
12	-1	+1	+1	1	0.33	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
13	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
14	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
15	+1	-1	0	0	0	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
16	+1	-1	+1	1	0.33	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
17	-1	+1*	+1	1	0.33	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
18	-1	-1	+1	-1	0	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
19	+1	-1	+1	1	0.33	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
20	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
21	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
22	0	-1	+1	0	0	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
23	0	+1	+1	2	0.67	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
24	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
25	+1	-1	+1	1	0.33	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง

หมายเหตุ ข้อที่ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553 : 73)

ตารางที่ ค - 2 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร

ข้อ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	การพิจารณา	การนำไปใช้
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
2	+1	-1	+1	1	0.33	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
3	-1	-1	0	-1	0	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
4	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
7	+1	-1	+1	1	0.33	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
8	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
10	+1	-1	+1	1	0.33	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
11	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
13	0	-1	+1	0	0	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
14	-1	+1	0	0	0	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
15	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
16	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
17	-1	-1	+1	-1	0	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
18	+1	-1	0	0	0	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
19	-1	-1	0	-2	0	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
20	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
21	+1	-1	+1	1	0.33	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
22	-1	-1	0	-2	0	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
23	+1	-1	+1	1	0.33	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
24	+1	-1	+1	1	0.33	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
25	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
26	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
27	+1	-1	+1	1	0.33	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง

ตารางที่ ค - 2 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	การพิจารณา	การนำไปใช้
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
28	+1	-1	0	0	0	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
29	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
30	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
31	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
32	+1	-1	+1	1	0.33	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
33	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
34	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
35	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
36	+1	-1	0	0	0	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
37	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
38	+1	-1	-1	-1	0	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
39	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
40	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
41	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
42	+1	-1	0	0	0	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
43	+1	-1	+1	1	0.33	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
44	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
45	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
46	+1	+1	-1	1	0.33	ไม่ผ่าน	ไม่นำไปทดลอง
47	+1	+1*	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้

หมายเหตุ ข้อที่ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553 : 73)



ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)  
ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

### ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)

ตารางที่ ง - 1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	ค่า r	การพิจารณา	การนำไปใช้
1	.26	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
2	.26	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
3	.31	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
4	.29	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
5	-.31	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
6	.42	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
7	.57	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
8	.61	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
9	.57	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
10	.59	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
11	-.03	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
12	.27	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล

หมายเหตุ ข้อที่ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า r ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553 : 75)

ตารางที่ ง - 2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบวัดคุณธรรมองค์กร

ข้อ	ค่า r	การพิจารณา	การนำไปใช้
1	.13	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
2	.37	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
3	.24	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
4	.43	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
5	.42	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
6	.35	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
7	.29	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
8	.37	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
9	.23	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
10	.40	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
11	.60	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
12	.44	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
13	.34	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
14	.42	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
15	.47	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
16	.21	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
17	.19	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
18	.25	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
19	.33	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
20	.17	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
21	.40	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
22	.49	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
23	.52	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
24	.47	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
25	.50	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล
26	.36	ผ่านเกณฑ์	นำไปใช้เก็บข้อมูล

หมายเหตุ ข้อที่ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า r ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553 : 75)

**ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)**

ตารางที่ ง - 3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร	.800
แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร	.833

ภาคผนวก จ  
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้จัดทำเพื่อประกอบการทำโครงการพิเศษทางจิตวิทยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของท่าน โปรดตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่าน การนำเสนอข้อมูลจะถูกนำเสนอในภาพรวมเพื่อประกอบการทำโครงการพิเศษทางจิตวิทยาเท่านั้น จึงขอความกรุณา มา ณ โอกาสนี้

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบไปด้วย 4 ตอน ได้แก่
 

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	4	ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	10	ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน	53	ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร	จำนวน	23	ข้อ
2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน โดยเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

ผู้วิจัย

### ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่ออ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความ ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี

ตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป - 35 ปี

35 ปีขึ้นไป - 45 ปี

45 ปีขึ้นไป

3. อายุในการทำงาน

ต่ำกว่า 3 ปี

3 - 6 ปี

6 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เมื่ออ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 4 ช่อง ตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร				
2. ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร				
3. ท่านตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร				
4. ท่านมีความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร				
5. ท่านให้ความร่วมมือกับองค์กรทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรม				
6. ท่านจะไม่ใช้ช่องว่างทางกฎระเบียบขององค์กรเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว				
7. ท่านพร้อมที่จะยอมรับเป้าหมายใหม่ขององค์กรอยู่เสมอ				
8. หากท่านทำงานของท่านเสร็จแล้ว ท่านยินดีที่จะช่วยเหลืองานต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงาน				
9. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานถึงแม้ว่าองค์กรจะมอบหมายงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่านก็ตาม				
10. ท่านมีความตั้งใจว่าท่านจะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปจนกระทั่งเกษียณอายุ				



### ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่ออ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน					
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และงานที่ได้รับผิดชอบ					
3. ท่านได้ขึ้นเงินเดือนหรือได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม					
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ทำงานลักษณะใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกันในองค์กร					
5. การได้รับเงินหรือโบนัสหรือเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนทำให้ท่านมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น					
6. องค์กรมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพียงพอ					
7. ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรจัดเตรียมไว้อย่างเต็มที่					
8. ในบริเวณองค์กรของท่านสะอาด มีแสงสว่างที่เพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก อำนวยต่อการทำงานของท่าน					
9. องค์กรของท่านได้จัดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทำงานอย่างเพียงพอ					
10. ในองค์กรของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดอุบัติเหตุอย่างเพียงพอ					
11. องค์กรมีการให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงาน					
12. ท่านได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง					
13. ในองค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น กีฬา กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14. ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่					
15. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญกับองค์กร					
16. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ก้าวหน้ามากขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา					
17. องค์กรมีกลไกการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม					
18. บุคลากรโดยรวมได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในงาน					
19. การโยกย้ายงานและตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรเป็นไปอย่างยุติธรรมตามความสามารถของแต่ละบุคคล					
20. ท่านคิดว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จได้ดีในองค์กร					
21. ท่านเชื่อว่าองค์กรให้ความมั่นคงระยะยาวในการทำงาน					
22. องค์กรของท่านสนับสนุนให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน					
23. ท่านจะนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการทำงาน					
24. องค์กรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
25. ในองค์กรมีการประชุมทางด้านวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ เสมอ					
26. องค์กรของท่านมีแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสะดวก					
27. องค์กรของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
28. ท่านมีอิสระในการควบคุมการทำงานและพัฒนางานด้วยตนเอง					
29. ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี					
30. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวได้					
31. ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน					
32. หัวหน้าให้การสนับสนุนการทำงานของท่าน					
33. หัวหน้าให้คำปรึกษาแนะนำการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
34. หัวหน้าประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับท่าน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
35. หัวหน้าของท่านปฏิบัติต่อลูกน้องทุกคนอย่างเสมอภาค					
36. องค์กรเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเป็นความลับอย่างเหมาะสม					
37. ทุกคนให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น					
38. ท่านมีสิทธิ์ในการป้องกันข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของท่าน					
39. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
40. ท่านมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ					
41. ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
42. การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน					
43. ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตได้					
44. ท่านมีความสุขเมื่อมาทำงานในแต่ละวัน					
45. ท่านใช้เวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมโดยมีเวลาสำหรับกิจกรรมส่วนตัวเช่น การพักผ่อน การออกกำลังกาย อย่างเพียงพอ					
46. ท่านดูแลสุขภาพตนเองเป็นอย่างดี					
47. ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมในชีวิต โดยไม่มีอุปสรรคจากการทำงาน					
48. ท่านใช้เวลาดูแลเอาใจใส่ครอบครัวอย่างเพียงพอ					
49. องค์กรของท่านมีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
50. มีการรณรงค์ให้บุคลากรในองค์กรตระหนักในการมีส่วนร่วมรับผิดชอบสังคม เช่น การแยกขยะ การประหยัดพลังงาน					
51. องค์กรของท่านมีกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกับชุมชนต่าง ๆ					
52. องค์กรของท่านเน้นการให้บริการที่ยึดความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลัก					
53. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะประโยชน์					

#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร เมื่ออ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 4 ช่อง ตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. องค์กรของท่านมีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน				
2. องค์กรของท่านส่งเสริมให้มีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับพนักงานในแต่ละแบบ				
3. ท่านสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้อย่างอิสระ				
4. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตัวของท่านเอง				
5. ท่านสามารถคิดค้นวิธีการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้				
6. พนักงานในองค์กรของท่านจะไม่ลังเลที่จะทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ขององค์กร				
7. เพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร				
8. ท่านรู้สึกมีแรงจูงใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้				
9. องค์กรของท่านมีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างชัดเจน				
10. องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานไว้อย่างชัดเจน				
11. องค์กรมีระบบให้รางวัลกับพนักงานที่ขยันทำงานได้แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้				
12. องค์กรของท่านมีรางวัลหรือเบี้ยขยันให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้				
13. เพื่อนร่วมงานของท่านพร้อมที่จะช่วยท่านหากท่านประสบปัญหาในงาน				

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
14. พนักงานในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่น เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน				
15. พนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรของท่านมีความรักและปรารถนาที่ดีต่อองค์กร				
16. องค์กรของท่านยินดีให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านเกิดปัญหาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว				
17. ท่านเป็นห่วงความเป็นอยู่ขององค์กรหากต้องออกจากงาน				
18. องค์กรของท่านมีการกำหนดข้อบังคับให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด				
19. องค์กรของท่านเคารพสิทธิมนุษยชนของพนักงานเป็นสำคัญ				
20. พนักงานในองค์กรของท่านต้องทำงานภายใต้ระเบียบหรือข้อบังคับตามที่องค์กรกำหนดไว้				
21. องค์กรมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานปิดไฟหรือปิดเครื่องปรับอากาศในเวลาพักกลางวัน และก่อนเลิกงาน 30 นาที				
22. องค์กรของท่านยังคงใช้วิธีการบริหารจัดการงานแบบเดิมนับตั้งแต่ท่านเริ่มทำงาน				
23. องค์กรของท่านใช้รูปแบบการบริหารจัดการเหมือนระบบราชการ				

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ – สกุล	นายธนพล ผิวเหลือง
วัน เดือน ปีที่เกิด	24 ธันวาคม 2538
ภูมิลำเนา	111/2 หมู่ 11 บ้านทุ่งกุลาพัฒนา ตำบลเก่ากลอย อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู 39350
E-mail	thanapolpeewluang@gmail.com

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2561	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
พ.ศ.2557	มัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร
พ.ศ.2553	มัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร
พ.ศ.2550	ประถมศึกษาโรงเรียนบ้านขอบเหล็ก