



ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES OF THE FITNESS CENTER IN  
CHONBURI

อิทธิพงษ์ รมโพธิ์ทอง

มหาวิทยาลัยบูรพา

2564

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี



อิทธิพงษ์ รั่มโพธิ์ทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร  
คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES OF THE FITNESS CENTER IN  
CHONBURI

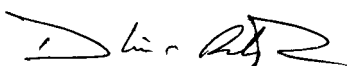


ITTIPONG ROMPHOTHONG

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM FOR  
EXECUTIVE  
FACULTY OF MANAGEMENT AND TOURISM  
BURAPHA UNIVERSITY  
2021  
COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

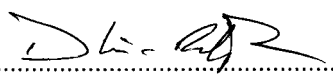
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ อธิติพงษ์ ร่มโพธิ์ทอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.ธีระชินภัทร รามเดชะ)


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
.....ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ญ น่าน)

  
.....กรรมการ  
(ดร.ธีระชินภัทร รามเดชะ)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรณี พิมาพันธุ์ศรี)  
วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2564

59920429: สาขาวิชา: -; บธ.ม. (-)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร/ ฟิตเนสเซ็นเตอร์/ ชลบุรี

อิทธิพงษ์ ร่มโพธิ์ทอง : ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ใน  
จังหวัดชลบุรี. (ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES OF THE FITNESS  
CENTER IN CHONBURI) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ชีระชินภัทร รามเดชะ ปี พ.ศ.  
2564.

การวิจัยการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน  
ฟิตเนส ที่ทำงานในสปอร์ตคลับหรือฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม  
จำนวน 400 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการ  
วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ เพื่อทดสอบ  
สมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ได้แก่ ความอิสระในงาน  
ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความหลากหลายของ  
ทักษะและเอกลักษณ์ของงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์  
ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและการพิจารณา ส่งผลต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
0.05 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในหน้าที่และความพึงพอใจ  
โดยเฉพาะ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวกอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

59920429: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT / FITNESS CENTER / CHONBURI

ITTIPONG ROMPHOTHONG : ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF  
EMPLOYEES OF THE FITNESS CENTER IN CHONBURI. ADVISORY COMMITTEE:  
DHIRAJINABHADRA RAMDEJA, Ph.D. 2021.

The purpose of this research is to create organizational Commitment of employees of the Fitness center in Chonburi. This research was a quantitative research using questionnaires from 400 people. The sample was Sport club or fitness center employees in Chonburi Province. Data were analyzed by descriptive statistics. Analysis of Variance, Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis to test the hypothesis.

The results of hypothesis testing showed that Job Characteristics; autonomy has a statistically significant effect on the organizational Commitment of the fitness center employees at 0.05 while role conflict, role ambiguity, skill variety and task identity do not affect the organizational commitment of fitness center employees. Organizational characteristics; hierarchy of authority, participation and consideration had a statistically significant effect on the organizational commitment of fitness center employees at 0.05 and Job Satisfaction; growth satisfaction and specific satisfaction had a statistically significant effect on the organizational commitment of fitness center employees at 0.05

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาให้คำปรึกษา และช่วยแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ดร.ธีระชินภัทร งามเดชะ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาชี้แนวทางในการศึกษาค้นคว้า ทำให้ผู้วิจัยได้รับความรู้และประสบการณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ยังได้รับความกรุณาจากท่านประธานและคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. กล้าหาญ ฦ น่าน ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการแก้ไขวิทยานิพนธ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ท้ายที่สุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อพงษ์ศักดิ์ ร่มโพธิ์ทอง และคุณแม่สำรวย วงษ์น้อม ที่ได้ให้ทุนในการศึกษาและทำให้ผู้วิจัยสามารถมีวันนี้ได้ ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจตลอดมา รวมถึงผู้ที่มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยมา ณ ที่นี้

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่บุคคลหรือหน่วยงานใด ผู้วิจัยขออุทิศความดีทั้งหลายแด่บุพการี ครู อาจารย์ และผู้ที่มีพระคุณทุกท่าน

อิทธิพงษ์ ร่มโพธิ์ทอง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	5
สมมติฐานของการวิจัย .....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	6
ขอบเขตของการวิจัย .....	7
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย .....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร .....	12
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	39



ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย .....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	44
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	45
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	45
บทที่ 4 ผลการศึกษา .....	47
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	48
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา .....	49
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน .....	62
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	73
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	75
สรุปผลการวิจัย .....	75
อภิปรายผลการวิจัย .....	78
ข้อเสนอแนะ .....	86
บรรณานุกรม .....	88
ภาคผนวก .....	97
ภาคผนวก ก .....	98
ภาคผนวก ข .....	106
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	111

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความเชื่อมั่น .....	43
ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n = 400).....	49
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะของงาน .....	50
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะของงาน ประเด็นความขัดแย้ง ในบทบาท .....	51
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะของงาน ประเด็นความคลุมเครือ ในบทบาท .....	52
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะของงาน ประเด็นความหลากหลายของ ทักษะ.....	52
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะของงาน ประเด็นเอกลักษณะของงาน ..	53
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะของงาน ประเด็นความอิสระในงาน ..	54
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะขององค์กร .....	54
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะขององค์กร ประเด็นการกระจาย อำนาจ.....	55
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะขององค์กร ประเด็นการมีส่วนร่วม	56
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะขององค์กร ประเด็นการพิจารณา...57	
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความพึงพอใจในการทำงาน .....	57
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประเด็นความพึง พอใจในหน้าที่.....	58
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประเด็นความพึง พอใจโดยเฉพาะ.....	59
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร .....	60

ตารางที่ 17 ผลของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของความขัดแย้งในบทบาท ความ คลุ้มเครือในบทบาท ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษ์ณ์ของงาน ความอิสระใน งานการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วม การพิจารณา ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจโดยเฉพาะ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ใน จังหวัดชลบุรี.....	64
ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว.....	65
ตารางที่ 19 ผลของสมการถดถอยเชิงพหุ ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี.....	66
ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวในภาพรวม.....	70
ตารางที่ 21 ผลของสมการถดถอยเชิงพหุแบบภาพรวม ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี.....	71
ตารางที่ 22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	73

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....6



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ปัจจุบันทุกองค์กรจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจที่อยู่ในสภาวะตกต่ำ การเปลี่ยนทางสังคม ความผันผวนทางการเมือง และเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทุกองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานภายในองค์กร ทั้งการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร การวางแผนงานและการจัดการกลยุทธ์ขององค์กรในระยะยาว (ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์, 2556) รวมถึงการพัฒนาให้ทรัพยากรบุคคลมีความรู้และความเชี่ยวชาญในการทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้องค์กรดำเนินงานต่อไปให้สำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กรที่ได้วางไว้

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญอย่างมากกับองค์กร เพราะทุกระบบในองค์กรจะต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลหรือพนักงาน เป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรเดินหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานในองค์กรจึงเสมือนเป็นต้นทุนอันมีค่ามหาศาล อีกทั้งยังเป็นต้นทุนขององค์กรที่จะต้องรักษาไว้และลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้และพัฒนาศักยภาพในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยสร้างแรงจูงใจให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว เพราะการที่องค์กรจะต้องสูญเสียพนักงานไปด้วยเหตุผลใดก็ตาม ย่อมเท่ากับว่าองค์กรจะต้องเสียต้นทุนอันมีค่าไปโดยที่ยังไม่ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าจากการลงทุน ในขณะเดียวกันองค์กรก็จะต้องลงทุนใหม่ในอีกหลาย ๆ ด้าน เพื่อที่จะคัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานใหม่ที่จะเข้ามาทดแทนพนักงานเดิม ทำให้องค์กรสูญเสียทั้งเวลาและผลประโยชน์บางส่วนไป (กรกฎ พลพานิช, 2540)

ดังนั้น สิ่งที่องค์กรจะต้องตระหนักอยู่เสมอ นั่นก็คือการทำให้พนักงานมีมุมมองทัศนคติหรือแนวคิดที่ดีต่อระบบการทำงาน เพราะพนักงานจะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ยอมรับเป้าหมาย ยอมรับค่านิยมขององค์กร โดยพร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ในขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ลดการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานตามที่องค์กรนั้น ๆ ต้องการได้ (พิชญากุล ศิริปัญญา, 2545) เพื่อให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร หรือที่โดยทั่วไปเรียกว่า ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นทัศนคติที่ได้แสดงออกมาถึงความคิดหรือความรู้สึก รวมถึงการเรียนรู้และการรับรู้โดยตรงของพนักงานในองค์กร ซึ่งจะส่งผลไปยังสัมพันธภาพที่ดีระหว่างตัวพนักงานกับองค์กรที่ตนทำงานและเกิดความพึงพอใจในองค์กรที่ตนทำงานในที่สุด โดยพนักงานที่มีความรักและรู้สึกผูกพันกับองค์กรจะมีพฤติกรรมที่จะมองเห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และการรับผิดชอบในงานของตนอย่างเต็มที่ (กัญยชกร ชัยนภัสภร, 2550) Baron (1986) กล่าวถึง หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร คือ คุณลักษณะของงานที่พนักงานจะต้องปฏิบัติ (Job characteristics) ตัวอย่างเช่น ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของทักษะ และความมีอิสระในการตัดสินใจ หากพนักงานได้รับสิ่งนี้ก็จะทำให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงได้ ในขณะที่เดียวกันหากพนักงานเกิดความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่หรือเกิดความขัดแย้งในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตน อาจทำให้พนักงานนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง รวมถึงการที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นทั้งในเรื่องนโยบายหรือการบริหารจัดการองค์กรร่วมกับผู้บังคับบัญชา และมีโอกาสที่จะสามารถตัดสินใจงานด้วยตนเอง ส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของตนเอง และมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรจึงถือเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของความเต็มใจที่จะการทำงานกับองค์กรต่อไปในอนาคตของพนักงาน และสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการแสดงออกและการพูดถึงองค์กรในทางสร้างสรรค์หรือในทางที่ดี เพื่อช่วยสนับสนุนธุรกิจขององค์กรให้เจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ (สายธาร ทองอร่าม, 2550) นอกจากนี้ยังพบว่าประเด็นความพึงพอใจที่มีต่องานนั้น (Job satisfaction) เป็นส่วนสำคัญที่พนักงานจะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ ไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอ มีเพื่อนร่วมงานดี มีผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำ วางตัวเป็นกลางและมีความยุติธรรม ส่งผลให้พนักงานใส่ใจในการปฏิบัติงานของตน มีความสุขในงานที่ได้รับมอบหมาย มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานและงานสำเร็จตามแผนที่ได้วางไว้ แต่ในทางกลับกันถ้าพนักงานไม่พึงพอใจกับงานในองค์กร จะส่งผลให้ประสิทธิภาพและความสนใจเกี่ยวกับงานลดลงได้ โดยอาจจะขาดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานหรือไม่เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน พยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน เกิดการขาดลามาสายบ่อยขึ้น และลาออกจากองค์กรไปในที่สุด (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ซึ่งหลายองค์กรในปัจจุบันกำลังเผชิญกับปัญหาพนักงานลาออกจากงานอย่างต่อเนื่องและยังคงมีแนวโน้มว่าปัญหานี้จะยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากทัศนคติในการทำงานของพนักงานเปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งยังมีอีกหลายปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่ายมากขึ้น ทำให้หลายองค์กรเกิดการแข่งขันและการ

แย่งพนักงานที่มีคุณภาพให้เข้ามาร่วมงานในองค์กรของตนเอง จากผลการวิจัยของ World Economic Forum ได้ทำการสำรวจในกลุ่มตัวอย่างชาวอาเซียนที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี พบว่า เหตุผลสำคัญที่คนรุ่นใหม่ตัดสินใจในการเปลี่ยนงานมากที่สุด คือ โอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ โดยคนรุ่นใหม่ส่วนใหญ่จำนวนร้อยละ 52 มองว่า การจะอยู่รอดในโลกการทำงานในยุคนี้ จำเป็นต้องมีการอัปเดตความรู้และทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ ส่วนปัจจัยที่สำคัญรองลงมา คือ เรื่องเงินเดือน และสมดุลชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นประเด็นที่คนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญไม่ต่างกัน ส่วน Gen Y และ Gen Z ที่อยู่ในช่วงวัยกำลังวางแผนที่จะเติบโต จึงมีแนวโน้มที่จะใส่ใจในการพัฒนาทักษะเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ โดยตระหนักถึงความสำคัญของการมีทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะทางภาษา และทักษะการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับ Social media และ E-commerce ดังนั้น องค์กรควรให้โอกาสพนักงานได้พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นจากงานที่มีท้าทายความสามารถ การฝึกอบรมเพิ่มทักษะ รวมถึงการขึ้นเงินเดือนโดยพิจารณาจากผลงานและอัตราการแข่งขันในตลาดมากกว่ายึดติดกับโครงสร้างองค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้านทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้การเพิ่มชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้นเพื่อสร้างสมดุลชีวิตในการทำงาน ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่จะช่วยดึงดูดและรักษาพนักงานให้เติบโตกับองค์กรในระยะยาว (ท่าไม้คนรุ่นใหม่ตัดสินใจลาออก, 2562) โดยเฉพาะองค์กรประเภทธุรกิจการให้บริการที่ต้องใช้ทรัพยากรบุคคลหรือพนักงานในการบริการลูกค้าเป็นหลัก เช่น ธุรกิจให้บริการทางด้านสุขภาพ ธุรกิจฟิตเนสหรือการออกกำลังกาย ที่ต้องใช้พนักงานหรือเทรนเนอร์ที่มีทักษะ มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการออกกำลังกายและมีความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องออกกำลังกายประเภทต่าง ๆ ที่มีลักษณะการใช้งานที่แตกต่างกันไป เพื่อแนะนำให้กับลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการในฟิตเนสเช่นเตอร์อย่างถูกวิธี ดังนั้นหากองค์กรมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่ดี สามารถรักษาพนักงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเหล่านี้ให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป ก็ย่อมส่งผลให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีและพนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้

หากกล่าวถึงธุรกิจฟิตเนสในยุคปัจจุบันที่ทั่วโลกกำลังตื่นตัวกับกระแสการรักสุขภาพ ทำให้ธุรกิจฟิตเนสมีแนวโน้มเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559-2561 และในปี พ.ศ. 2562 (ช่วงเดือนมกราคม-พฤษภาคม) ที่มีอัตราการขยายตัวของจำนวนการจัดตั้งธุรกิจฟิตเนสรายใหม่ อยู่ที่ 20.69% เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา และยังพบว่าธุรกิจฟิตเนสทั้งขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก ที่ดำเนินการอยู่ในปี พ.ศ. 2562 มีจำนวนทั้งสิ้น 816 ราย คิดเป็น 0.11% ของธุรกิจที่ดำเนินการอยู่ทั้งหมด โดยผู้ประกอบการธุรกิจฟิตเนสมักจะเลือกลงทุนตามจังหวัดใหญ่ ๆ ในพื้นที่ที่มีประชากรหนาแน่นและมีกำลังซื้อ หรือตามแหล่งชุมชนเพื่อจับกลุ่มลูกค้าที่ต้องการออกกำลังกายใกล้บ้าน ไม่ต้องเสียเวลาเดินทาง รวมถึงย่านที่เป็นศูนย์กลางการค้า การท่องเที่ยวและ

มีการคมนาคมที่สะดวก เช่น จังหวัดชลบุรีที่พบว่า ในปี พ.ศ. 2562 มีการจัดตั้งธุรกิจฟิตเนสรายใหม่เพิ่มขึ้น 54 ราย จัดเป็นอันดับ 3 ของประเทศ รองลงมาจากกรุงเทพมหานครและภูเก็ต (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2562) และส่วนใหญ่จะเปิดกิจการในแหล่งชุมชนหรือบริเวณใกล้กับสถานที่ท่องเที่ยว รวมถึงตั้งอยู่ในห้างสรรพสินค้า โรงแรมหรือที่พักอาศัย เพื่อให้เข้าถึงได้ง่ายและตอบโจทย์ผู้บริโภคยุคใหม่ที่หันมาใส่ใจสุขภาพด้วยวิธีการออกกำลังกายมากขึ้น แต่ด้วยธุรกิจที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้มีการแข่งขันกันในตลาดค่อนข้างสูง ประกอบกับพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป ธุรกิจฟิตเนสจึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับเทรนด์ในการออกกำลังกายของผู้บริโภค รวมถึงการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้และพัฒนาธุรกิจฟิตเนสให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่มีความหลากหลาย เช่น การเปิดให้บริการฟิตเนสเซ็นเตอร์แบบครบวงจรตลอด 24 ชั่วโมง หรือการมีเทรนเนอร์หรือผู้ฝึกสอนส่วนตัว (Personal trainer) เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าเฉพาะด้าน เป็นต้น อย่างไรก็ตามความท้าทายของธุรกิจนี้อาจไม่ได้ขึ้นอยู่กับความมองหาทำเลที่ตั้งที่เหมาะสม หรือการรักษาลูกค้าให้กลับมาใช้งานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กิจการสามารถดำเนินต่อไปได้ แต่การวางแผนบริหารจัดการระบบภายในก็เป็นเรื่องสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารค่าใช้จ่าย การบำรุงซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องออกกำลังกาย การรักษาคุณภาพโดยรวมของฟิตเนส รวมไปถึงการคัดเลือกพนักงานหรือเทรนเนอร์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และการรักษาคุณภาพ การให้บริการของพนักงานหรือเทรนเนอร์ ซึ่งถือเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่จะมาช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและความแตกต่างจากฟิตเนสเซ็นเตอร์อื่น ๆ ได้ นอกจากนี้ยังอาจจะเป็นหนึ่งในตัวเลือกที่ทำให้ลูกค้าตัดสินใจจากตัวเทรนเนอร์ว่าจะเลือกใช้บริการที่ฟิตเนสเซ็นเตอร์แห่งนี้หรือไม่

จากการมองเห็นถึงความสำคัญและอิทธิพลของความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร ประกอบกับความน่าสนใจของธุรกิจให้บริการด้านสุขภาพ การออกกำลังกาย หรือธุรกิจฟิตเนสที่กำลังเป็นที่นิยมในยุคปัจจุบัน ทำให้ผู้วิจัยอยากที่จะทำการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี โดยทำการศึกษา 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยทำการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณกับพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้นั้นไปใช้ประโยชน์ต่อการนำเสนอข้อมูลต่อผู้บริหาร เพื่อให้เกิดการร่วมมือกันหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการรักษาพนักงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีคุณค่าไว้กับองค์กรให้ได้ระยะเวลานานที่สุด



## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

## สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 1.1 ความชัดเจนในบทบาท ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงลบ

สมมติฐานที่ 1.2 ความคลุมเครือในบทบาท ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงลบ

สมมติฐานที่ 1.3 ความหลากหลายของทักษะ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงลบ

สมมติฐานที่ 1.4 เอกลักษณะของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 1.5 ความอิสระในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 2.1 การกระจายอำนาจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 2.2 การมีส่วนร่วม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

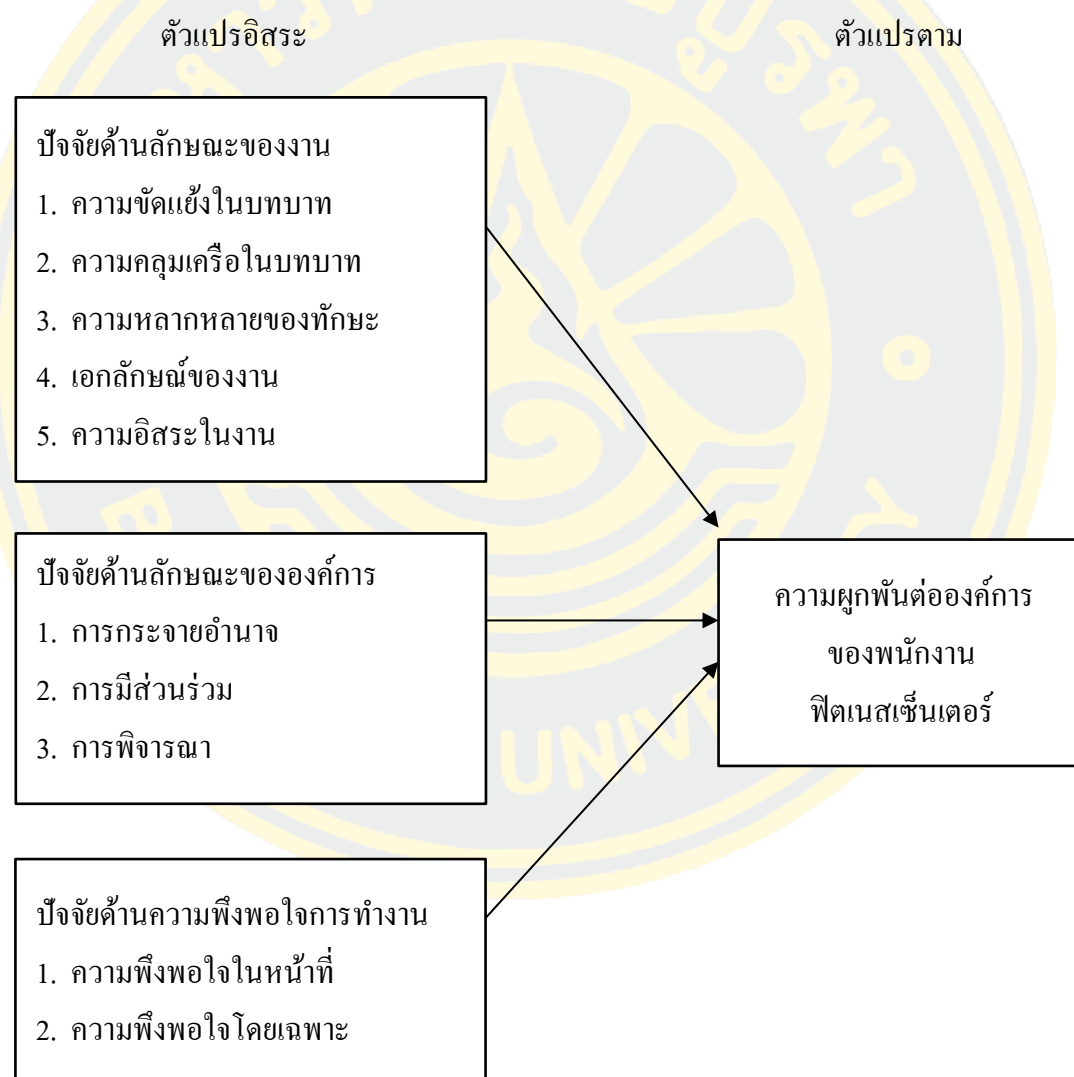
สมมติฐานที่ 2.3 การพิจารณา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 3.1 ความพึงพอใจในหน้าที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานพัฒนาระบบในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 3.2 ความพึงพอใจโดยเฉพาะ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานพัฒนาระบบในเชิงบวก

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตทางด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังต่อไปนี้

### 1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน (Job characteristics) ผู้วิจัยเลือกศึกษา 5 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณะของงาน และความอิสระในงาน

1.2 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ (Organization characteristics) ผู้วิจัยเลือกศึกษา 3 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และการพิจารณา

1.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ผู้วิจัยเลือกศึกษาศึกษา 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นความพึงพอใจในหน้าที่ และความพึงพอใจโดยเฉพาะ

### 2. ตัวแปรตาม (Dependent variables) ดังต่อไปนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) ของพนักงานพิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

ขอบเขตทางด้านประชากร

ในการทำวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะพนักงานพิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี โดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จำนวน 400 คน

ขอบเขตทางด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 จนถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2564 รวมเป็นระยะเวลา 12 เดือน และระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563

## ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ ทำให้เกิดประโยชน์ทางด้านวิชาการ และด้านการนำไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. ประโยชน์ทางด้านวิชาการ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการต่อยอดเกี่ยวกับองค์ความรู้ของการบูรณาการ (Integration) ศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) ให้เข้ากับการจัดการองค์กร (Organizing) ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยนี้ จะชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาในด้านความผูกพันต่อองค์การของพนักงานพิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้ที่สนใจสามารถนำองค์ความรู้นี้ไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการ รวมทั้งนำไปต่อยอดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไปได้

2. ประโยชน์ด้านการนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อนำผลที่ได้รับมาเป็นข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารงาน โดยกำหนดนโยบายและการวางแผนการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์การ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ลักษณะของงาน (Job characteristics) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ได้ส่งผลไปยังจิตใจ ซึ่งสภาวะจิตใจนี้จะส่งผลไปยังความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และลดการขาดลามายหรือลุดลาออกจากงานได้ (Hackman & Oldham, 1975) แบ่งเป็น 5 ลักษณะ คือ

ความขัดแย้งในบทบาท (Role conflict) หมายถึง การที่พนักงานมีบทบาทหน้าที่หลายอย่าง ซึ่งการทำงานในบทบาทหน้าที่หนึ่งส่งผลไปยังบทบาทในการปฏิบัติงานอีกหน้าที่หนึ่ง เป็นไปได้ยากหรือไม่สามารถทำได้ (Rizzo, House & Lirtzman, 1970)

ความคลุมเครือในบทบาท (Role ambiguity) หมายถึง ความไม่ชัดเจนหรือความสับสนในหน้าที่ จนพนักงานไม่เข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของตนเอง (Rizzo, House & Lirtzman, 1970)

ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง ความรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน โดยพนักงานแต่ละคนจะมีจำนวนทักษะที่แตกต่างกันและจำเป็นต้องใช้ทักษะและความสามารถที่จะปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ (Hackman & Oldham, 1975)

เอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำ ซึ่งพนักงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการทำงานและบังเกิดผลให้เห็นชัดเจน (Hackman & Oldham, 1975)

ความอิสระในงาน (Autonomy) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระที่จะแสดงความคิด และใช้วิจารณญาณเพื่อกำหนดตารางงาน หรือกระบวนการทำงานด้วยตนเอง (Hackman & Oldham, 1975)

ลักษณะขององค์การ (Organizational characteristics) หมายถึง คุณลักษณะขององค์การที่ได้ส่งผลไปยังจิตใจ ซึ่งสภาวะจิตใจนี้จะส่งผลไปยังความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และลดการขาดลามายหรือลุดลาออกจากงานได้ (Cherrington, 1994) แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

การกระจายอำนาจ (Hierarchy of authority) หมายถึง ขอบเขตที่พนักงานได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน และได้รับอิสระในการกำหนดงานของตนเองจากหัวหน้างาน (Cherrington, 1994)

การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง ระดับที่พนักงานมีส่วนร่วมหรือมีบทบาทที่จะแสดงความคิดเห็นหรือกำหนดเป้าหมายและนโยบายขององค์กร หรือกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร (Steers, 1977)

การพิจารณา (Consideration) หมายถึง การปฏิบัติหรือการแสดงออกของหัวหน้างานต่อพนักงานในองค์กรอย่างเสมอภาคและยุติธรรม (Steers, 1977)

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) หมายถึง ทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของงาน และพนักงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ ทำให้พนักงานนั้นพึงพอใจในการปฏิบัติงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (Herzberg, 1968) แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

ความพึงพอใจในหน้าที่ (Growth satisfaction) หมายถึง ทัศนคติในทางที่ดีของพนักงานที่มีต่อหน้าที่การงาน ไม่ว่าจะเป็นความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จและและความท้าทายในการทำงาน (Herzberg, 1968)

ความพึงพอใจโดยเฉพาะ (Specific satisfaction) หมายถึง ทัศนคติในทางที่ดีของพนักงานที่มีต่อบ้างจ้ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน เป็นต้น (Herzberg, 1968)

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง ทัศนคติและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยที่พนักงานรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความภูมิใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รวมถึงความมุ่งมั่นที่จะรักษาความเป็นสมาชิกและพร้อมที่จะทำงานเพื่อพองค์การไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Steers & Porter, 1983)

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพีดีเอสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการ รวมถึงนักวิจัยได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร ยอมรับค่านิยม เป้าหมายขององค์กร (Hall, Schneider & Nygren, 1970; Hrebiniak & Alutto, 1972; Buchanan, 1974; Dale & Staudohar, 1982; Steers & Porter, 1983; Herbert & Arthur, 1976; ชนนันท์ ทะสุใจ, 2549) มีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีเพื่อองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงรักษากการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้และปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป (Porter et al., 1974; Marsh & Mannari, 1977; Sheldon, 1971; Luthans, Rubach & Marsnik, 1995; กัญชกร ชัยนภัตภมร, 2550; สายธาร ทองอร่าม, 2550)

จากการที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติและความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยที่พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เชื่อมมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งจะทำงานเพื่อที่จะพาองค์กรไปถึงเป้าหมาย และมีความประสงค์ที่จะคงอยู่กับองค์กรตลอดไป

#### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

จากนิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งมีนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรไว้ ดังนี้

Buchanan (1974) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1. เป็นตัวทำนายการเข้าและออกจากการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรได้ดีกว่าการทำนายจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นทัศนคติของ

สมาชิกองค์กรโดยภาพรวม โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะแสดงถึงทัศนคติของพนักงานที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายหรือในเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่เท่านั้น

โดยความผูกพันต่อองค์กรจะมีความน่าเชื่อถือมากกว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. เป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะพนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมกับการ

3. ช่วยประสานความต้องการของพนักงานกับเป้าประสงค์ขององค์กร เพราะมองว่างานคือส่วนสำคัญที่จะช่วยทำประโยชน์ให้กับองค์กรและสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

4. พนักงานที่มีความรักและผูกพันกับองค์กรในระดับสูง รู้สึกเต็มใจที่จะนำความรู้ไปใช้อย่างเต็มที่ในการทำงาน

5. ช่วยลดการควบคุมการทำงานจากภายนอกองค์กร เพราะพนักงานในองค์กรมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน รวมถึงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

6. เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขององค์กร

Angel and Perry (1981) ได้กล่าวว่า หากพนักงานหรือสมาชิกภายในองค์กรนั้น ๆ ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้เกิดพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

1. เกิดการลาออกจากงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก
2. เกิดการขาดงาน ซึ่งพบว่าบุคคลที่รู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจให้อยากมาทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีเลย
3. เกิดการมาทำงานสาย ซึ่งพบว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ทำให้มาเข้างานตรงเวลา มากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย

Mowday, Porter and Steers (1982) ได้เสนอแนวความคิดด้านทัศนคติเป็นความรู้สึกส่วนหนึ่งของพนักงาน ที่รู้สึกว่าตนได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือความต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กร พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรในเชิงทัศนคติ ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นและให้การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมหลักขององค์กร
2. มีความยินดีและเต็มใจจะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานในองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรเอาไว้

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อเป้าประสงค์ขององค์กรอย่างแท้จริง จะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรสูง

2. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก รวมถึงเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร บุคลากรนั้นมักจะมีผลผูกพันกับงานเป็นอย่างมากเช่นกัน เพราะจะมองว่างานคือสิ่งที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมาย

4. บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างสูง จะเต็มใจใช้ความสามารถและพยายามที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กรอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

Fazzi (1994) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นส่งผลไปยังการบริหารงานแบบสมัยใหม่ เพราะความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะสร้างความรักใคร่กลมเกลียว ความผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงาน เพื่อที่จะลดปัญหาการขาดลา มาสาย หรือการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าไป

อริยพร กาญจนวัฒน์ (2549) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ เนื่องจากบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะแสดงให้เห็นถึงมุมมองความเชื่อมั่นการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร**

Becker (1960) เสนอแนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่ง เพราะบุคคลเกิดการลงทุนต่อสิ่งนั้นขึ้นแล้ว (Side bet) หากบุคคลตัดสินใจว่าจะไม่ผูกพันกับสิ่งใด ก็อาจจะได้รับการสูญเสียมากกว่า จึงต้องปฏิบัติอย่างไม่มีทางเลือกใด ตัวอย่างเช่น การที่พนักงานเข้าไปทำงานอยู่ในองค์กรก็จะก่อให้เกิดการลงทุนขึ้น (Investment) โดยจะปรากฏขึ้นในรูปแบบของการใช้แรงกาย การใช้เวลา การใช้สติปัญญาเพื่อลงทุน รวมถึงการยอมที่จะเสียโอกาสบางอย่างไป เพราะบุคคลนั้นมุ่งหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว ที่อยู่ในรูปแบบของโบนัส และสวัสดิการต่าง ๆ ค่าบำเหน็จหรือค่าบำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากรายได้ประจำหรือเงินเดือน หากพนักงานลาออกจากองค์กรก็จะสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป จึงไม่มีทางเลือกอื่นนอกเสียจากการผูกพันกับองค์กรต่อไป ฉะนั้น การที่พนักงานได้ตัดสินใจอยู่กับองค์กรในระยะเวลาอันนานเท่าใดก็จะถือเป็นการลงทุนมากเท่านั้น เสมือนว่าคุณภาพในสิ่งที่เราได้ลงทุนไปนั้น จะไปเพิ่มมูลค่าตามระยะเวลาที่ได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ จึงตัดสินใจยากที่จะลาออกจากองค์กร เพราะอาจสูญเสียโอกาสบางอย่าง ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่ากับประโยชน์ที่พึงได้รับจากหน่วยงานใหม่

Herzberg (1968) อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานว่า บุคคลหนึ่งจะต้องมีสิ่งที่ต้องการจากการทำงาน โดยสิ่งนั้นอาจจะให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องาน ซึ่งจะส่งผล



ไปยังทัศนคติ ความคิด ความรู้สึกผูกพันหรือความต้องการที่จะทำงานในองค์กร โดยนักวิชาการส่วนใหญ่จะเรียกคำอธิบายนี้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg two-factor theory) ประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job content satisfaction) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในชิ้นงานหรือเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงและเกิดเป็นแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงมีสิทธิคิดหรือสามารถออกแบบการทำงานได้อย่างอิสระจนประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในตนเองและผลงานของตัวเอง ซึ่งผลจากความสำเร็จนั้น จะส่งผลให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไปเช่นเดิม

1.2 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความน่าสนใจของเกิดขึ้นกับงาน โดยจะต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นชิ้นงานที่สามารถทำคนเดียวได้

1.3 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการปฏิบัติที่ดี รวมถึงการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกัน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การยอมรับในความรู้ความสามารถและการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่อาจเกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่หนักกับแต่ละบุคคลหรือมอบหมายงานใหม่ ๆ โดยที่พนักงานสามารถจัดการในงานหรือมีอำนาจรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การมองเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของพนักงานในองค์กร เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับเงินเดือนหรือโบนัสเพิ่มขึ้น รวมถึงการมีโอกาสได้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ

2. ความพึงพอใจภายนอกงาน (Job Context Satisfaction) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยนั้นต้องไม่เกี่ยวข้องกับชิ้นงานโดยตรง ซึ่งหากพนักงานไม่ได้รับปัจจัยดังกล่าว อาจจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานตามไปด้วย ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and Administration) หมายถึง การบริหารองค์กรมีความชัดเจน การติดต่อสื่อสารที่อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ส่งเสริมให้เกิดการร่วมงานกันได้ดี

2.3 เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (Salary and benefit) หมายถึง รายได้ ค่าตอบแทนประจำเดือนที่เป็นธรรม ซึ่งบุคคลได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีผลต่อความภักดีของบริษัท

2.4 สภาพการปฏิบัติงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น ชั่วโมงการทำงานสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.5 ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.6 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานมีความยุติธรรมในการบริหาร ความโอปอ้อมอารีและการให้คำปรึกษาที่ดี

ซึ่งจากการที่บุคลากรจะเกิดความพอใจในการทำงานนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานด้วย ถ้าหน่วยงานมีปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจมาก จะทำให้บุคคลในหน่วยงานนั้นเกิดความพึงพอใจในงานมาก ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากทำงานทุ่มเทความรู้ความสามารถ พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

Rizzo, House and Lirtzman (1970) ให้ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีแนวโน้มจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ในประเด็นความขัดแย้งในบทบาท หมายถึง สถานการณ์ที่บุคลากรในองค์กรต้องเผชิญกับความคาดหวังที่เป็นการแข่งขันหรือการขัดแย้งกัน เมื่อสมาชิกในองค์กรไม่มีความคาดหวังร่วมกัน หรือประพฤติดิปฏิบัติตรงข้ามกับความคาดหวัง และประเด็นความคลุมเครือในบทบาท หมายถึง การที่บุคลากรขาดความชัดเจนหรือความเข้าใจในบทบาทที่ดำรงอยู่ ซึ่งประกอบด้วยมิติของความไม่ชัดเจนในเรื่องของสิ่งที่ถูกคาดหวัง วิธีการปฏิบัติงาน การจัดลำดับ ความสำคัญของงาน และการแสดงออกทางพฤติกรรมให้เหมาะสมกับบทบาท

Sheldon (1971) ได้นิยามไว้ว่า องค์กรประกอบใด ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร หรือเพศ อายุ ตำแหน่งงานและประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงความผูกพันกับผู้ร่วมงาน ที่ทำให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพและความสนใจในอาชีพ

Steers (1977) พบว่า มีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดปัจจัยต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) หมายถึง สิ่งส่งผลให้แต่ละบุคคล มีความยึดมั่นหรือผูกพันต่อองค์กร เช่น อายุที่สามารถบ่งบอกความแตกต่างทางความคิดในแต่ละ ช่วงวัย หรือการศึกษาที่สามารถแสดงความคิดเห็นจากการเรียนรู้หรือมาจากความรู้ที่แตกต่างกัน รวมถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Job characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคล มีหน้าที่หรือความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร ไม่ว่าจะเป็น ความหลากหลายของงาน (Variety) ความมีอิสระในงาน (Autonomy) ความประจักษ์ในงาน (Task identity) เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ต่อการรับรู้การทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นความคิดหรือทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group attitude) การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organization dependability) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญกับ องค์กร (Personal importance) เป็นต้น

นอกจากนี้ Steers (1977) ยังได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร พบว่าความรู้สึกต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมี องค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกต่อการได้รับการยอมรับ จากองค์กร ว่าคุณเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีคุณค่าต่อองค์กร รวมทั้งมี ความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมี ส่วนในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายการตัดสินใจให้ ผู้ปฏิบัติงานและไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป จะเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่จะดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อผู้บังคับบัญชาต่อการให้ ความร่วมมือช่วยเหลือ การให้คำแนะนำปรึกษาทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานต่อการให้ ความร่วมมือช่วยเหลือการให้คำแนะนำปรึกษาทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว

5. ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณเองได้รับ ค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อ องค์กร เนื่องจากทุกคนมีความปรารถนาที่จะได้รับความยุติธรรม โดยในการประเมิน ความเสมอ ภาคนบุคคลจะเปรียบเทียบรางวัลตอบแทนที่ได้รับกับความพยายามที่ตนได้ลงแรงไปในงานและ

จะเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ เช่นกัน ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับรู้ว่า อัตราส่วนของรางวัลที่ได้รับและกำลังที่ลงไปเท่าเทียมกับอัตราส่วนของผู้อื่น รวมถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ ในรูปของสวัสดิการที่ได้รับ

Hackman and Oldham (1975) ได้นิยามคุณลักษณะงาน ไว้ว่า ลักษณะของงานที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน โดยการวิจัยครั้งนี้อ้างอิงแนวคิดองค์ประกอบของคุณลักษณะงาน 5 ด้าน ดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง ลักษณะของงานที่พนักงานจะต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานหรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จผล
  2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ลักษณะของงานที่พนักงานแต่ละคนรับรู้ทุกขั้นตอนของการทำงานและพนักงานสามารถทำงานนั้น ๆ ได้นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน
  3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ลักษณะของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ขององค์กร การทำงานของผู้อื่น และพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ
  4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสรภาพในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการปฏิบัติงานและการกำหนดระยะเวลาในการทำงาน
  5. ผลสะท้อนจากงาน (Feedback) หมายถึง ลักษณะของงานที่แสดงให้พนักงานได้ทราบถึงข้อมูล โดยตรงของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไป เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงงานการปฏิบัติงาน
- Mowday, Porter and Steers (1982) กล่าวว่า ความผูกพันทางด้านจิตใจของบุคคล (Affective commitment) แบ่งได้เป็น 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics)
2. คุณลักษณะเชิงโครงสร้าง (Structural characteristics)
3. คุณลักษณะของงาน (Job characteristics)
4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience)

นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เป็นเจตคติอย่างหนึ่งที่มีต่องานเหมือนกัน โดยความพึงพอใจในการทำงานเป็นการตอบสนองต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนความผูกพันต่อองค์กร เป็นการตอบสนองต่อภาพรวมทั้งหมดขององค์กร รวมถึงความรู้สึกที่มีความยึดมั่นต่อองค์กรด้วย รวมถึงประสบการณ์ในการทำงาน

เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เพราะพนักงานรู้สึกว่าการทางด้านการงานได้รับการตอบสนองแล้ว เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร เป็นต้น

Baron (1986) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ลักษณะงาน หากลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบ มีอิสระในการทำงาน และงานจะต้องมีความน่าสนใจ ระดับความผูกพันต่อองค์กรก็จะเกิดขึ้น ในทางกลับกันถ้างานทำให้เกิดความเครียดหรือมีความไม่ชัดเจนเกิดขึ้น ระดับความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลง
2. โอกาสทางงานใหม่ การได้รับโอกาสในการหางานใหม่และมีทางเลือกที่ปรารถนามากขึ้น ก็จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
3. ลักษณะส่วนบุคคล บุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานและมีตำแหน่งสูง นอกจากนั้น บุคคลมักมีความพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งก็สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้นได้
4. สภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปอย่างยุติธรรม หากพนักงานยังรู้สึกว่าการให้ความสำคัญในเรื่องสวัสดิการของพนักงาน จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

Glisson and Durick (1988) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร จะมีแรงจูงใจในการทำงานผูกพันในอาชีพของตนเอง และเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร การปฏิบัติงาน การตั้งใจที่จะคงอยู่หรือลาออกจากงาน และการเปลี่ยนงาน ผลงานวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ยังพบว่าปัจจัยพฤติกรรมการบริหารก็มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน

Allen and Meyer (1990) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยค้นพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงออกมาได้ 3 ลักษณะ ประกอบด้วย ความผูกพันทางความรู้สึก ความผูกพันจากการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันทางบรรทัดฐานของสังคม และยังพบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรในแต่ละด้าน คือ

1. สิ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรทางความรู้สึก (Affective commitment) คือ การที่พนักงานรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของงาน ได้แก่ ลักษณะเฉพาะในการทำงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระ และทักษะที่หลากหลาย รวมถึงการที่พนักงานรู้สึกว่าการที่ตนทำงานอยู่สามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือการบริหารจัดการองค์กร ตลอดจนการปฏิบัติหรือการแสดงออกของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่แสดงต่อพนักงานด้วยความยุติธรรม จนแสดงออกเป็นความผูกพันจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง จึงเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร

2. สิ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรจากการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuance commitment) ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ การงาน ความตั้งใจลาออก และการรับรู้ โดยการเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่น ๆ เกิดจากการคิดค้นงานของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้แก่องค์กร และแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

3. สิ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรทางบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึงพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและสิ่งที่ดีในการทำงาน เช่น การให้อำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่คุณจะได้รับจากองค์กร จะแสดงออกมาในรูปแบบของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะที่กล่าวมาข้างต้น สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัย 3 ประการ คือ คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ เกิดจากปัจจัย 2 ประการ คือ ความมากน้อยของการลงทุนไปกับองค์กร และทางเลือกหลังคิดที่จะลาออกจากองค์กรไปแล้ว
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เกิดจากประสบการณ์ตรงทั้งก่อนและหลัง จากที่ได้เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ การได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว กระบวนการหล่อหลอมกล่อมเกลามาจากองค์กร

Cherrington (1994) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและมีอายุในการทำงานให้กับองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่แรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้มีการศึกษาสูง
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและเกิดความสับสนในงาน จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรลดลง
3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ และการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร
4. ลักษณะประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และเห็นว่า

องค์กรเป็นที่พึงได้

Martin and Hafer (1995) ได้ศึกษาถึงการเชื่อมโยงระหว่างการ เปลี่ยนงานและการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความต้องการภายนอก (Extrinsic needs) เช่น โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ค่าจ้าง และสวัสดิการ มีผลต่อทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะพนักงานจะรู้สึกถึงความคุ้มค่าที่ได้ทำงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่

Greenberg, Baron and Grover (1993) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ในบทบาทว่าการที่บุคคลรับรู้ถึงความคาดหวังสำหรับบทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งทำให้บุคคลอยู่ภายใต้การจรรเขียบของสังคม (Social organization) ในบางครั้งบุคคลเกิดความสับสนเกี่ยวกับความคาดหวังในภาระงานของตนเอง เช่น สับสนในอำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบของตนเอง ลักษณะเช่นนี้เรียกว่า เป็นบทบาทที่คลุมเครือ (Role ambiguity) เป็นความสับสนที่เกิดขึ้นจากความไม่รู้ว่าเป็นสิ่งที่ถูกคาดหวังให้ปฏิบัติ ในฐานะที่สวมบทบาทนั้นหรือไม่ และบทบาทที่คลุมเครือนี้บ่อยครั้งทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจต่อภาระหน้าที่และขาดความผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้ลาออกจากองค์กรได้ในที่สุด

Moorhead and Griffin (2001) ได้ให้คำนิยาม ความขัดแย้งของบทบาท (Role conflict) ไว้ว่า เมื่อบุคคลต้องแสดงบทบาทต่าง ๆ หลายบทบาทในช่วงเวลาเดียวกันและบทบาทนั้น ๆ ไม่สอดคล้องกัน เช่น มีบทบาทเป็นผู้บริหาร ในขณะที่เดียวกันก็มีบทบาทเป็นสามีที่ต้องทำหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติของภรรยาที่เป็นลูกน้องของตนด้วย เป็นต้น และเมื่อบทบาทนั้นไม่ชัดเจน (Role ambiguity) ทำให้บุคคลเกิดความไม่แน่ใจว่า จะตนปฏิบัติอย่างไรในองค์กร ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กรได้ เช่น การแนะนำจากหัวหน้างานไม่ชัดเจนหรือแนวทางการร่วมปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงานไม่ชัดเจน จะส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียด สับสนกับบทบาทของตัวเองที่มีอยู่กับบทบาทที่ถูกคาดหวัง และเมื่อมีมากกว่าหนึ่งบทบาทขึ้นไป จะทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาท (Role conflict) และส่งผลไปยังการทำงานได้ ซึ่งโดยทั่วไป ความขัดแย้งในบทบาท มี 4 แบบ ดังนี้

1. ความขัดแย้งภายในตัวผู้ที่ออกคำสั่ง (Intra-sender conflict) เกิดจากกรณีที่หัวหน้าทีมต้องทำงานในบทบาทที่เท่าเทียมกันในทีม ในขณะที่เดียวกันก็มีบทบาทเป็นผู้บริหารด้วย ต้องทำหน้าที่สั่งการและบังคับบัญชาด้วยจะมีบทบาทที่เท่าเทียมกันในทุกบทบาทคงเป็นไปได้ยาก จึงทำให้เกิดความขัดแย้งภายในตัวเองขึ้น
2. ความขัดแย้งระหว่างผู้ออกคำสั่ง (Inter-sender conflict) เกิดจากคนในกลุ่มมีความขัดแย้งกับคนในกลุ่มอื่น ๆ ที่มีบทบาทเดียวกัน ทำให้ความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างกลุ่ม
3. ความขัดแย้งระหว่างบทบาท (Inter-role conflict) เมื่อบทบาทต่างกันทำให้บุคคล

มีพฤติกรรมที่ต่างกันด้วยแต่เมื่อต้องมาทำงานร่วมกันจะพบว่าพฤติกรรมที่เข้ากันไม่ได้ เช่น เมื่อหัวหน้าขอให้ช่วยทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จ ในขณะที่เดียวกันก็กังวลกับบทบาทการเป็นแม่บ้านที่ต้องดูแลลูกหลังเลิกงาน ความขัดแย้งจึงเกิดขึ้นระหว่าง เรื่องงานกับบทบาทส่วนตัวที่มีอยู่

4. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบทบาท (Person-role conflict) เกิดขึ้นเมื่อเรามีบทบาทอย่างหนึ่ง แต่ไม่สามารถทำตามบทบาทที่ตนมีได้หรือการที่บุคคลมีความต้องการอย่างหนึ่ง แต่ตามบทบาทที่ถูกกำหนดไว้แล้วทำตามความต้องการของตนเองไม่ได้จะเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) ได้ศึกษาถึงปัจจัยของความผูกพัน (Engagement factors) โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านองค์กร (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ความปลอดภัยด้านงาน การมีระบบมาตรฐานการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีและการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร

2. ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) ได้แก่ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม การจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน และมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

4. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

ซึ่งงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่น่าสนใจ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มาประยุกต์ใช้เป็นตัวแปรของกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยตัวแปรอิสระประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะของงาน ปัจจัยลักษณะขององค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน มีตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน (Job characteristics)

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน (Job characteristics) หมายถึง คุณลักษณะเกี่ยวกับงานที่ส่งผลไปยังจิตใจของบุคคล ซึ่งสถานะในจิตใจจะส่งผลไปยังความพึงพอใจในงาน รวมถึง



แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดการขาดลาตามาสายหรือ การลาออกจากงานได้ อันประกอบด้วย 1. ความขัดแย้งในบทบาท 2. ความคลุมเครือในบทบาท 3. ความหลากหลายของทักษะ 4. เอกลักษ์ณ์ของงาน และ 5. ความอิสระในงาน ดังนี้

#### 1. ความขัดแย้งในบทบาท (Role conflict)

ความขัดแย้งในบทบาท หมายถึง การที่พนักงานมีบทบาทหน้าที่หลายอย่าง ซึ่งการทำงานในบทบาทหน้าที่หนึ่งจะส่งผลไปยังการทำงานในอีกหน้าที่หนึ่ง โดยจะเป็นไปได้ยากหรือไม่สามารถทำได้ สอดคล้องกับแนวความคิดของ Robbins and Coulter (2007) กล่าวว่า ความขัดแย้ง ในบทบาทหน้าที่ เป็นความรู้สึกที่จะต้องปฏิบัติตามหน้าที่สองอย่างหรือหลายอย่างในเวลาเดียวกัน มีการปรับบทบาทของตนเองไปยังกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกันในขณะนั้น ส่งผลให้บุคคลต้องเผชิญหน้ากับความคาดหวังในบทบาทที่แตกต่างกันออกไป ทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ของตนและเกิดผลกระทบเชิงลบต่อผลของงาน ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลดลงตามไปด้วย (Dubinsky & Hartley, 1986) และสอดคล้องกับ สุภาพร ยมพงษ์ (2554) ที่ได้ให้นิยามความขัดแย้งในบทบาทว่า การที่บุคคลหนึ่งมีหลายบทบาทในสังคม การปฏิบัติบทบาทหนึ่งอาจไปขัดแย้งกับอีกบทบาทหนึ่ง หรือบุคคลมีความรู้สึกกว่าบทบาทที่ได้รับสามารถปฏิบัติงานได้ยากเกินไป ซึ่งจะทำให้เกิดความไม่สบายใจให้แก่ผู้ร่วมงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้

#### 2. ความคลุมเครือในบทบาท (Role ambiguity)

ความคลุมเครือในบทบาท หมายถึง ความไม่ชัดเจนหรือสับสนในหน้าที่ จนพนักงานไม่เข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) อธิบายถึงโครงสร้างของงาน หากงานมีการชี้แจงเป้าหมายที่ชัดเจน หรือบอกรายละเอียดของงานให้ครบถ้วน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ถ้ามีการแจ้งอย่างชัดเจนจะทำให้สะดวกกับผู้ปฏิบัติงานและสามารถป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ การที่งานนั้นมีโครงสร้างของงานที่เหมาะสมก็จะสามารถควบคุมงานได้ง่ายขึ้น ถ้าองค์กรไม่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานให้ชัดเจนก็จะก่อให้เกิดความคลุมเครือในบทบาท เพราะพนักงานเกิดความลังเลว่าจะแสดงบทบาทใดให้เหมาะสม ซึ่งจะส่งต่อประสิทธิภาพของงานที่ลดลงได้ (มงคล นานุกะสูตร, 2554) สอดคล้องกับเบญจวรรณ จันทร์โต (2559) ที่กล่าวว่า ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ หมายถึง องค์กรจะต้องกำหนดขอบเขตของการทำงานหรือความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนอย่างชัดเจน โดยจะต้องแบ่งแยกหน้าที่ของพนักงานตามความเหมาะสม และอยู่ในขอบเขตของความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น สอดคล้องกับ อัมพร เกียรติวิกรัย (2559) ได้นิยามความคลุมเครือในบทบาทว่า เป็นการขาดความไม่ชัดเจนในข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทที่บุคคลดำรงอยู่ ทำให้เกิดความสับสน และไม่เข้าใจในวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

### 3. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety)

ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการทำงาน ซึ่งพนักงานแต่ละคนจะมีจำนวนทักษะที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องใช้ทักษะที่แตกต่างกันไปเพื่อปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ โดย Hackman, Lawler and Porter (1977) ได้อธิบายเกี่ยวกับความหลากหลายของทักษะในการทำงาน คือ ขนาดความมากน้อยของกิจกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานจะต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายอย่างประกอบกัน รวมถึงการใช้อุปกรณ์การทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงานในหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของพนักงานที่ต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้วย (Miner, 1992) และ Mowday, Porter and Steers (1982) กล่าวว่า ความหลากหลายของงานนั้นส่งผลให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เพราะพนักงานแต่ละคนได้ใช้ความรู้สะสมมา และความสามารถในหลาย ๆ ด้าน จะเกิดงานที่ท้าทายความสามารถเป็นอย่างมาก ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อและเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่กล่าวว่า การรับรู้ลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่า มีการร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจออกแบบการปฏิบัติงานและได้รับผลที่เกิดจากการกระทำ

### 4. เอกลักษณ์ของงาน (Task identity)

เอกลักษณ์ของงาน หมายถึง ขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำ ซึ่งพนักงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการทำงานและบังเกิดผลให้เห็นชัดเจน สอดคล้องกับ Hackman and Oldham (1975) ที่ให้ความหมายเอกลักษณ์ของงาน คือ งานที่ได้รับมอบหมายมานั้น เปิดโอกาสให้พนักงานทำงานตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ หากพนักงานได้ทำงานหนึ่ง ๆ ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบก็จะเข้าใจถึงเอกลักษณ์ของงานมากขึ้น และสิรินทร แซ่นั่ว (2553) ที่พบว่า การที่พนักงานสร้างผลงานชิ้นหนึ่งได้อย่างสมบูรณ์และมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน โดยส่วนมากจะมีความสุขกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะงานนั้นมีความอิสระ สามารถควบคุมงานของตนเองอย่างคล่องตัว และกำหนดวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง จะทำให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ของงานนั้น ๆ บุคลากรจึงรู้สึกสนุกกับการทำงานทุกขั้นตอน ไม่เครียดกับงานจนเกินไป และกล่าวได้ว่าเป็นผลงานที่เกิดจากความคิด ความสามารถของตนเองได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับ รุจยา อังกุลสุทธิพันธ์ (2556) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ โดยมีการปฏิบัติงานที่เหมือนกันหรืองานแตกต่างกันไป โดยรับรู้ถึงความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีความสำคัญอันนำไปสู่การเพิ่มแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงาน

## 5. ความอิสระในงาน (Autonomy)

ความอิสระในงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระที่จะแสดงความคิดและใช้วิจารณญาณเพื่อออกแบบตารางการปฏิบัติงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง สอดคล้องกับ Morgeson and Humphrey (2006) ได้นิยามด้านความมีอิสระต่อการปฏิบัติงานว่าเป็นคุณลักษณะของงาน ได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการจัดการงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง ประกอบด้วย ความมีอิสระของการจัดตารางงาน (Work scheduling autonomy) ความมีอิสระของการควบคุมวิธีการปฏิบัติงาน (Work method autonomy) และความมีอิสระของการตัดสินใจในงาน (Decision-making autonomy) และสอดคล้องกับ Carpenter (1988) ที่พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลของสหรัฐอเมริกาพึงพอใจกับการได้รับอิสระในการทำงาน เพราะได้ใช้ความสามารถของตนเอง และมีอิสรภาพในการตัดสินใจมากกว่าการได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจจากภายนอก สอดคล้องกับ Finlay et al. (1995) ที่ศึกษาเกี่ยวกับผลของลักษณะโครงสร้างขององค์การที่มีต่อความพึงพอใจในคุณลักษณะงาน พบว่ามีลักษณะงานที่ให้อิสระในการตัดสินใจในงานสูง และมีความไม่ชัดเจนในงานต่ำ จะมีแรงจูงใจต่องานมากขึ้น และปกภณ จันทศาสตร์ (2557) ยังพบว่า หากพนักงานได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน มีอิสระในการแสดงความคิดเกี่ยวกับงานอย่างเต็มที่ ก็จะรู้สึกรักและผูกพันกับองค์การมากขึ้น สอดคล้องกับ อรอนงค์ ตูย์แสน (2560) ที่ให้นิยามความมีอิสระในงานว่า ลักษณะงานที่ให้อิสระ ในการทำงานในการวางแผนงาน และกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง กับการมอบหมายความรับผิดชอบของพนักงาน โดยให้อิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน และการประเมินผลการทำงานได้อย่างอิสระ

### ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ (Organizational characteristics)

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ (Organizational characteristics) หมายถึง คุณลักษณะขององค์การที่ส่งผลไปยังภาวะจิตใจ ซึ่งสภาวะจิตใจจะส่งผลต่อแรงจูงใจและเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดการขาดลา มาสายหรือการลาออกจากงานได้ อันประกอบไปด้วย

1. การกระจายอำนาจ (Hierarchy of authority) การกระจายอำนาจ หมายถึง ขอบเขตที่พนักงานได้รับมอบหมายเกี่ยวกับงาน และได้รับอิสระในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน ปัจจุบันพนักงานรุ่นใหม่มีความรู้ ความสามารถมากขึ้น มีความคิดและทัศนคติที่เปลี่ยนไป ทำให้ความต้องการเกี่ยวกับงานแตกต่างไปจากเดิม จึงเกิดการต่อต้านการปฏิบัติงานที่ต้องทำตามคำสั่งหัวหน้างานเท่านั้น พนักงานจึงควรมีโอกาสในการคิดหรือตัดสินใจงานของตนเองมากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดความภูมิใจในการทำงาน และปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยความเต็มใจ (ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์, 2551) และจากงานวิจัยของ Herbiniak and Alutto (1972) พบว่า การที่ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงไม่

แสดงออกอย่างเป็นทางการมากจนเกินไป จะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้นได้

2. การมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับที่พนักงานได้มีส่วนร่วมต่อการเสนอแนะในด้านนโยบายและเป้าหมายขององค์กร หรือกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร สอดคล้องกับ Kanter (1982) ที่กล่าวว่า องค์กรควรให้พนักงานทุกคนทุกระดับได้มีบทบาทในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการตั้งเป้าหมาย การตัดสินใจ การให้ข้อมูล และการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร เช่น การระดมความคิดเห็นจากพนักงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่คลุมเครืออยู่ในองค์กร ให้มีความกระจ่างชัดมากขึ้น หรือระดมความคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขการทำงานในองค์กร หัวหน้าหรือผู้บริหารขององค์กรจึงถือเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นพนักงาน รวมถึงมีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของพนักงาน ยิ่งหัวหน้าหรือผู้บริหารขององค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ กับพนักงานในลักษณะที่ไม่ใช่การสั่งการ แต่เป็นการเข้าร่วมแบบการช่วยวางแผนหรือตัดสินใจ เช่น การแสดงความสนใจในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร การให้คำปรึกษาส่วนบุคคล และการสนับสนุนด้านทรัพยากร ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจมากขึ้น ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Torka, Schyns & Looise, 2010) สอดคล้องกับธนรัฐ นาทอง (2556) พบว่า การที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงาน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้กับพนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็เรื่องการปฏิบัติงานหรือนโยบายต่าง ๆ ก็จะทำให้สมาชิกเกิดรักและผูกพันกับองค์กรได้เป็นอย่างดี และยังสอดคล้องกับ วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์ (2557) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่าเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถ สติปัญญาและประสบการณ์ โดยในการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานนั้น ย่อมจะทำให้พนักงานซึ่งเป็นผู้ที่รับรู้ปัญหาดีที่สุดและมากที่สุดจะแก้ปัญหาได้ถูกต้อง พนักงานได้เรียนรู้การทำงานร่วมกันและมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า มีความภาคภูมิใจและทำงานเต็มความสามารถ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร ถ้าหากผู้ปฏิบัติตามเข้าใจวัตถุประสงค์ก็จะให้ความร่วมมือและทุ่มเทกำลังสติปัญญาความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร โดยธรรมชาติของมนุษย์ต่างก็มีความผูกพันกับองค์กรเป็นทุนเดิมอยู่แล้วถ้าพนักงานรู้สึกต้องการที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถมากยิ่งขึ้น

3. การพิจารณา (Consideration) การพิจารณา หมายถึง การปฏิบัติหรือการแสดงออกของหัวหน้างานต่อพนักงานในองค์กรอย่างเสมอภาคและยุติธรรม ซึ่งสรว้อยตระกูล อรรถมานะ (2542) อธิบายว่า หัวหน้าหรือผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมแก่พนักงาน ทั้งในเรื่องการให้

ผลตอบแทน ค่าจ้าง หรือรางวัลสำหรับพนักงาน ตามหลักการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม (Equal pay for equal work) ควรดูแลเอาใจใส่ความคิดและความรู้สึกของพนักงานมากขึ้น ซึ่งสิ่งที่หัวหน้างานควรปฏิบัติ คือ การหาวิธีจูงใจพนักงาน ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสอนงาน การพัฒนาหรือฝึกอบรม การให้คำปรึกษาแนะนำ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน เป็นต้น (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2553) สอดคล้องกับวิวรรธณี วงศาไชย (2558) พบว่า หากหัวหน้างานเข้าใจหลักการรวมถึงวิธีการทำงานเป็นอย่างดี ก็จะสามารถให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา และเอาใจใส่พนักงานทุกคน ทำให้พนักงานไว้วางใจและมีความสุขกับการที่ได้อยู่องค์กร เพราะได้รับคำแนะนำและการช่วยเหลือ ไม่ว่าจะเป็นส่วนการทำงาน การให้รางวัลตามโอกาสอันสมควร การให้คำปรึกษาที่ดีในการทำงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่ เป็นปัจจัยที่จะช่วยให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรนานขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน โดยจะต้องมีความเสมอภาค มีความยุติธรรมและมีการชมเชยหรือติเตียนอย่างสมเหตุสมผล ดังนั้น การที่องค์กรมองเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมต่าง ๆ มีการฝึกอบรมและ พัฒนาที่เป็นประโยชน์ มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน มีการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการ ที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งช่วยเหลือเอาใจใส่ในด้านความเป็นอยู่และสภาพการทำงาน โดยพนักงาน จะรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรได้จากการบริหารต่าง ๆ ของผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติขององค์กร (วิชัยญา วัฒน, 2546)

#### ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction)

จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการ รวมถึงนักวิจัยได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) หมายถึง ความคิดหรือทัศนคติของบุคคลที่แสดงออกในทางที่ดีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะได้รับการตอบสนอง ทำให้บุคคลพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด โดยงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction)

อันประกอบไปด้วย

1. ความพึงพอใจในหน้าที่ (Growth satisfaction) หมายถึง ทัศนคติของบุคคลในแง่ดีที่มีผลกับหน้าที่การงานของตน ไม่ว่าจะเป็นความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ความสำเร็จและความท้าทายของงาน ซึ่งปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง เพราะส่งผลให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น มีความมุ่งมั่นตั้งใจและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน จึงเกิดเป็นงานที่มีประสิทธิภาพ ลดการขาดลามาสายและยังช่วยสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับพนักงาน (มนชัย อรพิมพ์, 2550) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter

and Steers (1982) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานว่าเป็นเจตคติอย่างหนึ่งที่มีต่องานเหมือนกัน โดยความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองต่องานหรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรเป็นการตอบสนองต่อภาพรวมทั้งหมดขององค์กร รวมถึงความรู้สึกที่มีความยึดมั่นต่อองค์กรด้วย และสอดคล้องกับบุญช่วย ไชยเมืองชื่น (2547) ได้ให้ความหมาย ว่าความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อการการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดได้จากการได้รับการ ตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ความพึงพอใจโดยเฉพาะ (Specific satisfaction) หมายถึง ทัศนคติของบุคคลในแง่ดีที่มีผลกับปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน เป็นต้น สอดคล้องกับอัจจิมา หอมระรื่น (2552) ที่พบว่า ความมั่นคงของงาน นโยบายการบริหารงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี และการปกครองบังคับบัญชาของหัวหน้า จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจเป็นอย่างมาก เพราะถือเป็นกำลังใจที่ดี พนักงานจึงใส่ใจและตั้งใจที่จะทำงานตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ รุ่งธภา แสงมณี (2552) ยังกล่าวว่า เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) เป็นสิ่งที่พนักงานแต่ละคนมีความต้องการเป็นอย่างมาก เพราะเป็นตัวกระตุ้นให้อยากที่จะทำงาน ทั้งนี้ต้องมีความสอดคล้องกับสิ่งที่พนักงานและองค์กรมองร่วมกัน ซึ่งจะทำให้ได้ผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพและพนักงานเกิดความพึงพอใจ ยังสอดคล้องกับ ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) พบว่า แรงจูงใจในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ย่อมมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อันเนื่องมาจากบริษัทที่ทำการวิจัยเป็นบริษัทขนาดใหญ่ มีชื่อเสียง มีเพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังมีการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ กับพนักงานอย่างยุติธรรม มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งจะทำให้รู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในบริษัท พนักงานจึงเกิดความรักและผูกพันกับองค์กร โดยพร้อมที่จะอุทิศตนและทำงานอย่างเต็มที่ สามารถเสียสละเวลาหรือประโยชน์ส่วนตัวได้ รวมถึงใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ทั้งหมดที่มีทุ่มเทให้กับบริษัทจนสำเร็จตามเป้าหมาย และยังสอดคล้องกับสุภาภรณ์ อินทแพทย์ (2550) กล่าวว่า ความรู้สึกหรือความคิดในด้านลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความมั่นคงในงานเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงาน ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการจนทำให้เกิดกำลังใจและความเต็มใจ ที่จะทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

### 1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านลักษณะของงาน

#### 1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งในบทบาท

อัมพร เกียรติวิกรัย (2559) การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลกำกับของการแลกเปลี่ยน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาต่อความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและความตั้งใจลาออก มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับของความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาและความตั้งใจลาออก 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท การแลกเปลี่ยน ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา และความตั้งใจลาออก 3. ศึกษาอิทธิพลกำกับของการแลกเปลี่ยน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท และความตั้งใจลาออก ผลการศึกษาพบว่า 1. ความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความตั้งใจลาออก 2. ความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจลาออก 3. การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงลบความตั้งใจลาออก 4. การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท และความตั้งใจลาออก 5. การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความคลุมเครือในบทบาท และความตั้งใจลาออก

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ความขัดแย้งในบทบาท ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงลบ

#### 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคลุมเครือในบทบาท

อภิญา ดีประทีป (2560) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ภายหลังจากควรรวมธนาคาร จากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารในองค์กร และการมอบอำนาจในองค์กร ที่ส่งผ่านความเครียดในบทบาทหน้าที่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการยอมรับวัฒนธรรมองค์กร ระดับการยอมรับการสื่อสารในองค์กร ระดับการมอบอำนาจในองค์กร ระดับการยอมรับความเครียดในบทบาทหน้าที่ ระดับการยอมรับความขัดแย้งของบทบาทหน้าที่ ระดับการยอมรับความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรภายหลังจากควรรวมและการเข้าซื้อกิจการ ตลอดจนศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลอันประกอบด้วยวัฒนธรรม การสื่อสาร และการมอบอำนาจในองค์กร โดยส่งผ่านความเครียดในบทบาทหน้าที่ ไปยังการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า การที่ผู้บังคับบัญชา

มอบหมายงานที่มีความชัดเจน พร้อมกับการที่พนักงานเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่เกิดความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่

อัมพร เกียรติวิกรัย (2559) การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลกำกับของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาต่อความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและความตั้งใจลาออก มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับของความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาและความตั้งใจลาออก 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา และความตั้งใจลาออก 3. ศึกษาอิทธิพลกำกับของการแลกเปลี่ยน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท และความตั้งใจลาออก ผลการศึกษาพบว่า 1. ความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความตั้งใจลาออก 2. ความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจลาออก 3. การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงลบความตั้งใจลาออก 4. การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท และความตั้งใจลาออก 5. การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความคลุมเครือในบทบาท และความตั้งใจลาออก

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ความคลุมเครือในบทบาท ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงลบ

### 1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายของทักษะ

ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะ งาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะ งานและปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่า งานบางงานต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของผู้ที่ปฏิบัติงาน จึงไม่มีความหลากหลายในการทำงาน เมื่อไม่มีความหลากหลายความท้าทายก็ไม่เกิดขึ้นเช่นกัน โดยการทำงานแบบวนซ้ำเดิม จะทำให้มีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นน้อยลง และบางตำแหน่งหน้าที่ก็ไม่ได้มีโอกาสได้เลื่อนขั้นได้มากนัก จึงเห็นได้ว่าลักษณะงานเหล่านี้ไม่มีผลอย่างไรต่อความผูกพันกับองค์กร

ทวีศักดิ์ รongแขวง (2555) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร



มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีคุณลักษณะงานในมิติต่าง ๆ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ต้องทำงานในรูปแบบเดิมเป็นประจำทุกวัน มีลักษณะงานที่เป็นงานแบบซ้ำ ๆ (Routine) ส่งผลไปยังทัศนคติของพนักงานที่อาจจะคิดว่าตนเองเปรียบเสมือนส่วนหนึ่งของการผลิตเช่นเดียวกับเครื่องจักร พนักงานจึงมีความต้องการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานไปสู่ตำแหน่งใหม่ ๆ เพื่อจะได้งานที่มีความหลากหลาย มีความท้าทายความสามารถ และได้พัฒนาศักยภาพของตนเองมากขึ้น

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ความหลากหลายของทักษะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเช่นเตอร์ในเชิงลบ

#### 1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเอกลักษณ์ของงาน

สิรินทร แซ่นั่ว (2553) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัย ที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร เชิงสร้างสรรค์จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามี 3 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความสุขในการทำงาน สุขภาพและปัจจัยภายในองค์กร โดยทำการศึกษาจากบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ในองค์กรประเภท อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน ผลการศึกษาพบว่า การที่บุคลากรสร้างผลงานชิ้นหนึ่งได้อย่างสมบูรณ์ และมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน โดยส่วนมากจะมีความสุขกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะงานนั้นมีความอิสระ สามารถควบคุมงานของตนเองอย่างคล่องตัว และกำหนดวิธีการทำงานได้เอง จะทำให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ของงานนั้น ๆ บุคลากรจึงรู้สึกสนุกกับการทำงานทุกขั้นตอน ทำให้รู้สึกไม่เครียดกับการทำงาน และกล่าวได้ว่าเป็นผลงานที่เกิดจากความคิดและความสามารถของตนเองได้อย่างแท้จริง

ชโลธร แจ่มจรัส (2557) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างแบบชั่วคราว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจใน การจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มประชากรที่ใช้คือพนักงานสัญญาจ้างแบบ ชั่วคราวตำแหน่ง Call center ระดับปฏิบัติการของบริษัททางด้าน โทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจได้แก่ ผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ แสดงว่าการที่พนักงานได้ทราบขอบเขตการทำงานของตนเองอย่างชัดเจนจะทำให้ พนักงานเกิดความทุ่มเท รับผิดชอบและตั้งใจทำงานในขอบเขต

ของตนและหากงานนั้นได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย จะทำให้พนักงานเกิดความท้าทายในการทำงาน เพราะถือเป็นการพัฒนาทักษะในการทำงานและเมื่อทำงานสำเร็จแล้วได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน จะทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ถึงความสำคัญของตนเองในงานที่ทำ เพราะได้ทำงานที่ชัดเจนและท้าทาย เมื่อทำงานสำเร็จก็ได้รับรู้ผลจากการทำงาน ทำให้สามารถที่จะปรับปรุงพัฒนาการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความรู้สึกต้องการอยากจะเป็นทำงานต่อไปเรื่อย ๆ

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า เอกลักษณะของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

#### 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความอิสระในงาน

ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว-จตุจักร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะ งานและปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่า หากพนักงานได้รับอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ก็จะรู้สึกถึงองค์กรและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

จิรวรรณ เอกอุ (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตอบสนองความไม่พึงพอใจในงาน ของผู้บริหารระดับต้น กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ ความอิสระในงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับ การตอบสนองต่อความไม่พึงพอใจในงาน ความอิสระในการทำงานที่สูงขึ้น ทำให้ผู้บริหารระดับต้นของกรมควบคุมโรค ตอบสนองต่อความไม่พึงพอใจในงานด้วยการมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรน้อยลง เนื่องจากเมื่อผู้บริหารระดับต้นรับรู้ว่าคุณสามารถคิด วางแผน และการตัดสินใจในหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย ก็จะทำให้ความสนใจต่อการมองหางานอื่นที่คล้ายกับงานเดิมลดลง และลดความสนใจที่จะมองหาประกาศรับสมัครงานตามหนังสือพิมพ์ที่สามารถสมัครได้

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ความอิสระในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

#### 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร

##### 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2537) พบว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะให้ความสำคัญกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากกว่า จะไม่เน้นการใช้อำนาจหน้าที่และการทำให้เกิดความเกรงกลัวต่อตัว

ผู้บังคับบัญชา แต่จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิด และให้โอกาสทุกฝ่ายเข้าร่วมประชุมด้วย เพราะมองว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับทุกคน

Herbiniak and Alutto (1972) พบว่า การที่ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงไม่ใช่อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นได้

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า การกระจายอำนาจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานพิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

## 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

ธนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการปฏิบัติงานหรือนโยบายขององค์การ ก็จะทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การได้เป็นอย่างดี

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า การมีส่วนร่วม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานพิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณา

วิวรรธณี วงสาขาโย (2558) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐม มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อ 1. ศึกษาการรับรู้ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันด้านจิตใจของพนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐม และ ความตั้งใจลาออกของพนักงานจ้าง 2. ศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร 3. ศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจ 4. ศึกษาอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ 5. ศึกษาอิทธิพลความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจที่มีต่อความตั้งใจลาออก กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานจ้าง พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะหัวหน้างานเข้าใจหลักการและขั้นตอนในการดำเนินงานเป็นอย่างดี จึงสามารถให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา และเอาใจใส่

พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม พนักงานจึงเกิดความไว้วางใจและมีความสุขในการทำงาน เพราะได้รับคำแนะนำและการช่วยเหลือ ไม่ว่าจะด้านการทำงาน การให้รางวัลตามโอกาสอันสมควร การให้คำปรึกษาที่ดีในการทำงาน การส่งเสริมความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ที่ช่วยให้พนักงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น และสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรได้ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน โดยจะต้องมีความเสมอภาค มีความยุติธรรม และมีการชมเชย หรือติเตียนอย่างสมเหตุสมผล

Sieger, Bernhard and Frey (2011) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ไม่ใช่ครอบครัว: การตรวจสอบการรับรู้บทบาทของความยุติธรรม และความเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเกี่ยวกับกระบวนการทำงานและการจัดสรรผลประโยชน์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า การพิจารณา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความพึงพอใจ

#### 3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในหน้าที่

ธนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อ การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานพอใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจและพึงพอใจในงานที่ได้รับผิดชอบ สามารถที่จะพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร และแผนงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

อัญชลีพร สันธิ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า 1. ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในระดับมากทุกด้าน 2. บุคลากรที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน 3. ความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก 4. ความผูกพันองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ความพึงพอใจในหน้าที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

### 3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจโดยเฉพาะ

ปกกณ จันทศาสตร์ (2557) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณสมบัตินส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว-จตุจักร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะ งานและปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อันเนื่องมาจากบริษัทที่ทำการวิจัยเป็นบริษัทขนาดใหญ่ มีชื่อเสียง มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีการให้ผลตอบแทน และสวัสดิการกับพนักงานอย่างยุติธรรม มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทำให้พนักงานรู้สึกทำงานกับบริษัทอย่างมีความสุข ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร พร้อมทั้งจะทำงานให้อย่างเต็มที่ สามารถเสียสละเวลาหรือประโยชน์ส่วนตัวได้ รวมถึงใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทั้งหมดที่มีทุ่มเทให้กับบริษัทจนสำเร็จตามเป้าหมาย

เจนจิราพร รอนไพริน (2558) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) และศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศ สาขาตาพระยา สาขาวัฒนานคร สาขาลาดโรงเกลือ และสาขาสระแก้ว จำนวน 52 คน ผลการศึกษาพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความมั่นคงในงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วาสนา ส้วยเกร็ด (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร: สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย มหาวิทยาลัยมหิดล นอกจากนี้ยังศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันด้วย ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยเฉพาะความผูกพันด้านความรู้สึกละอยู่ในระดับดีมาก และมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าความพึงพอใจในเงินเดือน และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก ปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกละและความผูกพันในบรรทัดฐาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอื่น ๆ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ความพึงพอใจ โดยเฉพาะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ธนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านลักษณะงาน ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในการทำงาน อีกทั้งมีอีก 1 ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีส่วนร่วมของงาน 2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านประสบการณ์ทำงาน ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

ที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความมีชื่อเสียงขององค์กร และมีอีก 2 ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าเป็นองค์กรที่พึงพาได้ 3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2556) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ความพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า

1. คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลในทางตรงกับความพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. ความพอใจในงานมีอิทธิพลในทางตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

อนิรุจน์ มั่งคั่ง (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะของงานที่พนักงานต้องปฏิบัติ ประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง โดยเฉพาะประเด็นลักษณะของงานที่พนักงานปฏิบัติและประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ทุกตัวแปรในลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประกอบไปด้วย งานที่หลากหลาย ความมีอิสระของงาน ความปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในองค์กร และความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และตัวแปรในปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ความคาดหวังการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร
3. ประสิทธิภาพในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในประเด็นความมั่นคงขององค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร และทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน
4. ลักษณะของงานที่พนักงานต้องปฏิบัติ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประเด็นความปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและด้านความเข้าใจกระบวนการทำงาน

ศิรินกุล บุญมา (2557) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสงฆ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสงฆ์ และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาให้บุคลากร โรงพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัย

พบว่า 1. ปัจจัยลักษณะของงาน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ด้าน โอกาสก้าวหน้าและเติบโตในตนเองและอาชีพ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 2. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ได้แก่ ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์แก่ลูก และด้านการกระจายอำนาจภายใน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการสื่อสารในองค์กร และด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ของบุคลากรที่แสดงความจำนงที่จะลาออก โอนย้ายจำนวน 50 คน พบว่า เหตุผลที่บุคลากรลาออกมากที่สุด โดยเรียง 5 อันดับแรกจากค่ามากไปน้อย ได้แก่ เหตุผลทางครอบครัว การประกอบอาชีพส่วนตัว การประกอบอาชีพอื่นที่ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า หัวหน้าและการบังคับบัญชาไม่ดีพอ และเหตุผลทางสุขภาพส่วนตัว

เพ็ญภา วงศ์นิติกร (2558) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดี และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก

กัญจน์ภัส ชูผล (2559) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัด สมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี แต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง 2. ความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นการคงอยู่ ความรู้สึกและบรรทัดฐาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานในทางบวก 3. คุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มิติการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มิติการมีอิทธิพลในการตัดสินใจ มิติความสมดุลระหว่างงานและชีวิต และมิติการได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ปัจจัยความคาดหวังในการปฏิบัติงานระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ปัจจัยความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับแรงจูงใจ ปัจจัยความคาดหวังในการปฏิบัติงาน และระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยความคาดหวังในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

อภิสรดา อูสาแสง (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานโรงแรมไมด้าทวารวดี แกรนด์ นครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน โรงแรมไมด้าทวารวดี แกรนด์ นครปฐม และศึกษาปัจจัยธำรงรักษาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน โรงแรมไมด้าทวารวดี แกรนด์ นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน โรงแรมไมด้าทวารวดี แกรนด์ นครปฐม เป็นอย่างมาก ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบในงานและการยอมรับนับถือ 2. ปัจจัยธำรงรักษาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน โรงแรมไมด้าทวารวดี แกรนด์ นครปฐม ได้แก่ ด้านการได้รับความยุติธรรม การเป็นผู้นำที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ดี ผลตอบแทนและความมีชื่อเสียงขององค์กร โดยทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลตามการวิจัย ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานฟิตเนสที่ทำงานในสปอร์ตคลับหรือฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้ผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Indefinite population)

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พนักงานฟิตเนสที่ทำงานในสปอร์ตคลับหรือฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Indefinite population) จึงเลือกคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่  $\pm 5\%$  โดยใช้สูตรของ Cochran (1977) สามารถคำนวณได้ ดังนี้

##### จากสูตร

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

เมื่อ  $n$  = ขนาดของตัวอย่าง

$p$  = ค่าความน่าจะเป็นของประชากร (0.5)

$Z$  = ค่ามาตรฐานของระดับความเชื่อมั่น (ร้อยละ 95 = 1.96)

$e$  = สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ (ร้อยละ 95 = 0.05)

##### แทนค่า

$$n = \frac{(0.5)(1-0.5)(1.96)^2}{(0.05)^2}$$

$$n = 385$$

ดังนั้นจึงใช้แบบสอบถาม 385 ชุด โดยเก็บตัวอย่างจากพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ ในจังหวัดชลบุรี แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 15 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

#### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งไม่ใช่ความน่าจะเป็น (Non-probability) โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลกับกลุ่มพนักงานฟิตเนสที่ทำงานในสปอร์ตคลับ หรือฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ให้ครบทั้งสิ้น 400 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงาน ผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อคำถาม มาจากงานวิจัยของเพ็ญภา วงศ์นิติกร (2558) ดังนี้

2.1 ความขัดแย้งในบทบาท ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ ดังนี้

2.1.1 ท่านทำงานภายใต้ความสอดคล้องกับนโยบายและระเบียบของฟิตเนสเซ็นเตอร์

2.1.2 ท่านได้รับงานที่อยู่ในขอบเขตความรู้ความสามารถของท่าน

2.1.3 ท่านได้รับงานที่มีทรัพยากรและวัสดุเพียงพอที่จะปฏิบัติได้

2.2 ความคลุมเครือในบทบาท ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ ดังนี้

2.2.1 ท่านรู้ว่าท่านมีหน้าที่อะไรบ้าง

2.2.2 ท่านมั่นใจในวิธีการปรับเพิ่มเงินเดือนของฟิตเนสเซ็นเตอร์

2.2.3 ท่านมั่นใจในวิธีการปรับเลื่อนตำแหน่งของฟิตเนสเซ็นเตอร์

2.3 ความหลากหลายของทักษะ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 2 ข้อ ดังนี้

2.3.1 งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความชำนาญและความสามารถที่หลากหลาย

2.3.2 งานของท่านมีความยากมากกว่าคนอื่น ๆ ในฟิตเนสเซ็นเตอร์

2.4 เอกลักษณะของงาน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ ดังนี้

2.4.1 ท่านคิดว่าผลงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของฟิตเนสเซ็นเตอร์

2.4.2 ท่านมีโอกาสที่จะดูแลลูกค้าตั้งแต่เริ่มต้นจนจบคอร์ส

2.4.3 ท่านสามารถดูแลลูกค้าให้มีสุขภาพที่ดีขึ้น

2.5 ความอิสระในงาน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ ดังนี้

2.5.1 ท่านมีอิสรภาพในการทำงาน

2.5.2 ท่านมีโอกาสในการกำหนดวิธีการสอนพิเศษของท่าน

2.5.3 ท่านมีโอกาสได้เสนอสิ่งใหม่ ๆ ในงานของท่าน

2.5.4 ท่านมีโอกาสแบ่งปันหรือเผยแพร่วิธีการสอนของท่านให้กับเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อคำถามมาจากงานวิจัยของชาญวุฒิ บุญชม (2553) ดังนี้

3.1 การกระจายอำนาจ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ ดังนี้

3.1.1 องค์กรของท่าน มีการมอบอำนาจให้กับบุคลากรเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

3.1.2 ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานตนเอง

3.1.3 ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในนโยบายหรือข้อปฏิบัติภายใน  
ฟิสิกส์เซ็นเตอร์

3.2 การมีส่วนร่วม ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ ดังนี้

3.2.1 ท่านมีโอกาสในการเข้าร่วมพิจารณาการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งงาน

3.2.2 ท่านมีโอกาสในการเข้าร่วมตัดสินใจรับนโยบายใหม่

3.2.3 ท่านมีโอกาสในการเข้าร่วมประชุม เพื่อรับทราบผลการดำเนินงานของ  
องค์กร

3.2.4 ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไข  
ปัญหาแก่หัวหน้างาน

3.3 การพิจารณา ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ ดังนี้

3.3.1 การพิจารณาความดีความชอบในองค์กรของท่านมีความชัดเจน โปร่งใส

3.3.2 ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน

3.3.3 ท่านได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้างานของท่าน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อคำถามมาจากงานวิจัยของกัญจน์ภัส ชูผล (2559) ดังนี้

4.1 ความพึงพอใจในหน้าที่ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ ดังนี้

4.1.1 ท่านพึงพอใจกับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน

- 4.1.2 ท่านรู้สึกถึงความสำเร็จที่คุ้มค่าจากการทำงาน
- 4.1.3 ท่านคิดว่าวิจารณ์งานที่ท่านมีสามารถใช้งานในงานได้
- 4.1.4 ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย

#### 4.2 ความพึงพอใจโดยเฉพาะ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ดังนี้

- 4.2.1 ท่านคิดว่างานของท่านมีความมั่นคง
- 4.2.2 ท่านคิดว่างานของท่านมีความปลอดภัย
- 4.2.3 ท่านพึงพอใจกับระดับเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ
- 4.2.4 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน
- 4.2.5 ท่านมีโอกาสในการช่วยผู้อื่นในขณะที่ทำงาน
- 4.2.6 ท่านได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำจากหัวหน้างานของท่าน
- 4.2.7 ท่านพึงพอใจในการติดตามงานของหัวหน้างานของท่าน

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อคำถามมาจากงานวิจัยของปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ดังนี้

#### 5.1 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ดังนี้

- 5.1.1 องค์กรของท่านสามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ
- 5.1.2 ท่านคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น ๆ
- 5.1.3 ท่านพอใจกับนโยบายและเป้าหมายของฟิตเนสเซ็นเตอร์ของท่าน
- 5.1.4 ท่านมีความรู้สึกภูมิใจ เมื่อมีคนชมเชยฟิตเนสเซ็นเตอร์ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่
- 5.1.5 ท่านจะรีบชี้แจงในทันที เมื่อมีคนกล่าวถึงฟิตเนสเซ็นเตอร์ในทางลบ
- 5.1.6 ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของฟิตเนสเซ็นเตอร์
- 5.1.7 ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน
- 5.1.8 ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กรของท่าน
- 5.1.9 ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กร โดยไม่มีความเคลือบแคลงใจใด ๆ
- 5.1.10 ท่านเต็มใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างทุ่มเทและเต็ม

ความสามารถ

- 5.1.11 ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัวของท่าน
- 5.1.12 ท่านคิดว่าองค์กรเปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน
- 5.1.13 ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าท่านตัดสินใจออกจากองค์กรของ

ท่าน

5.1.14 ท่านอยากที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป เพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม

5.1.15 ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้ เพราะท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

5.1.16 องค์กรนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน

5.1.17 ท่านจะรู้สึกผิด ถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กร ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา

5.1.18 ท่านรู้สึกที่ไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากองค์กรนี้ ถึงแม้ว่าจะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน

5.1.19 ท่านไม่มีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง

5.1.20 ท่านมีความยินดีและพร้อมทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2-5 มีลักษณะข้อคำถามปลายปิด (Closed-ended question) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ตาม Likert scale ซึ่งแสดงถึงระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถาม มี 5 ระดับ (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2541) ดังนี้

มากที่สุด ให้ระดับคะแนน 5

มาก ให้ระดับคะแนน 4

ปานกลาง ให้ระดับคะแนน 3

น้อย ให้ระดับคะแนน 2

น้อยที่สุด ให้ระดับคะแนน 1

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาเขียนเพื่อเป็นกรอบกำหนดในการสร้างแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ขอบข่ายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพิเทนเซอร์ในจังหวัดชลบุรี มาเขียนเป็นคำถามในแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามตามรายละเอียดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพิเทนเซอร์ในจังหวัดชลบุรี
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีความรู้ความสามารถและ

มีประสบการณ์ด้านการบริหาร จำนวน 3 คน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

6. นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับ ลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม (IOC = index of item objective congruence) ก่อนการหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง โดยข้อคำถามจะต้องมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 คะแนน ซึ่งผลการวิเคราะห์ หาค่าคะแนนความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ สามารถดูผลการวิเคราะห์ได้จาก ภาคผนวก ข

7. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Tryout) กับพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่า สัมประสิทธิ์ครอนบัคแอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ควรมีค่าความเชื่อมั่นเกิน 0.70 ขึ้นไป ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Nunnally, 1978) ซึ่งจากการทดสอบความเชื่อมั่นของชุด คำถามในแต่ละส่วน ได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความเชื่อมั่น

ตัวแปร	Cronbach's alpha
1. ความขัดแย้งในบทบาท	0.912
2. ความคลุมเครือในบทบาท	0.919
3. ความหลากหลายของทักษะ	0.840
4. เอกลักษณะของงาน	0.926
5. ความอิสระในงาน	0.932
6. การกระจายอำนาจ	0.961
7. การมีส่วนร่วม	0.979
8. การพิจารณา	0.982
9. ความพึงพอใจในหน้าที่	0.969
10. ความพึงพอใจโดยเฉพาะ	0.978
11. ความผูกพันต่อองค์กร	0.994

n of case = 30

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นถึงผลการทดสอบความเชื่อมั่น ของกลุ่มตัวแปรทั้งหมด 11 ตัวแปร ที่บ่งชี้ว่า ตัวแปรดังกล่าวข้างต้นมีค่าความเชื่อมั่นเกิน 0.7 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

(Nunnally, 1978) จึงสามารถใช้ตัวแปรดังกล่าวข้างต้นในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

8. นำแบบสอบถามมาพิจารณา ปรับปรุงแก้ไข และจัดทำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นตัวเก็บข้อมูล โดยเริ่มจากการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบ Google form จากนั้นนำลิงก์แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปให้พนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ซึ่งในแบบสอบถามออนไลน์จะระบุชื่อผู้วิจัย วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย และอธิบายรายละเอียดในการเก็บแบบสอบถาม ใช้เวลาในการทำแบบสอบถามประมาณ 5-10 นาที ทั้งนี้ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ โดยดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้จัดการฟิตเนสเซ็นเตอร์ที่อยู่ในจังหวัดชลบุรี เพื่อไปขอเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานฟิตเนสตามฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

2. ติดต่อเจ้าของ/ผู้จัดการฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี หรือผู้ประสานงานในการเก็บข้อมูลการทำวิจัยของแต่ละฟิตเนสเซ็นเตอร์ จากนั้นมอบหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการทำวิจัย พร้อมทั้งอธิบายวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย และวิธีการเก็บข้อมูลจากพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นส่งลิงก์แบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นผ่านระบบ Google Form ให้กับเจ้าของ/ผู้จัดการฟิตเนสเซ็นเตอร์ หรือผู้ประสานงานในการเก็บข้อมูลการทำวิจัยของแต่ละฟิตเนสเซ็นเตอร์ เพื่อส่งต่อลิงก์แบบสอบถามให้กับพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์

3. เก็บข้อมูลในการทำวิจัยโดยการเก็บแบบสอบถามจากพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ที่ยินดีตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจเท่านั้นและจะต้องไม่ถูกบังคับให้ตอบแบบสอบถาม

โดยระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2563 ถึง 31 ธันวาคม พ.ศ. 2563 จนได้กลุ่มตัวอย่างครบ 400 คน แล้วจึงปิดรับการตอบแบบสอบถาม เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมด จึงทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป



## การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อยความสมบูรณ์ในการตอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 5 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

การแปลความหมายผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อนำไปใช้ในการแปลผล ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

### 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผู้วิจัยจะทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความขัดแย้ง

ในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณะของงาน ความอิสระ  
ในงาน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การพิจารณา ความพึงพอใจในหน้าที่ ความพึงพอใจ  
โดยเฉพาะ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

โดยหากมีตัวแปรใดที่มีความสัมพันธ์กันเกิน 0.80 แสดงว่าตัวแปรนั้นมีแนวโน้มที่จะ  
เกิดสภาพกลุ่มตัวแปรอิสระในสมการมีความสัมพันธ์กันเองสูง ซึ่งจะไม่สามารถนำตัวแปรนั้นมา  
ใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุในขั้นตอนต่อไปได้

## 2.2 วิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis)

ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม 1 ตัวกับตัว  
แปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Enter method หรือการนำตัวแปรเข้าสมการ  
ทั้งหมด ซึ่งสมมติฐานที่ผู้วิจัยทำการศึกษา คือ ตัวแปรย่อยของ ตัวแปรอิสระจำนวน 10 ตัวแปร  
ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณะ  
ของงาน ความอิสระในงาน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การพิจารณา ความพึงพอใจใน  
หน้าที่ ความพึงพอใจโดยเฉพาะ และตัวแปรตาม 1 ตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรีเป็นการวิจัยเชิงสำรวจเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน 3 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 1.1 ความขัดแย้งในบทบาท ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงลบ

สมมติฐานที่ 1.2 ความคลุมเครือในบทบาท ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงลบ

สมมติฐานที่ 1.3 ความหลากหลายของทักษะ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงลบ

สมมติฐานที่ 1.4 เอกลักษณะของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 1.5 ความอิสระในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 2.1 การกระจายอำนาจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 2.2 การมีส่วนร่วม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 2.3 การพิจารณา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 3.1 ความพึงพอใจในหน้าที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงาน фитнесเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 3.2 ความพึงพอใจโดยเฉพาะ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงาน фитнесเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ
$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
$\chi^2$	แทน	สถิติค่าไค-สแควร์
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของ โมเดลการวัด
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-distribution
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standard regression coefficients)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การหาจำนวนและร้อยละของ  
กลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังต่อไปนี้

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n = 400)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	270	67.5
หญิง	130	32.5
<b>อายุ</b>		
20-25 ปี	154	38.5
26-30 ปี	140	35.0
31-35 ปี	101	25.3
36 ปีขึ้นไป	5	1.2
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	0	0
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	0	0
อนุปริญญา/ ปวส.	4	1.0
ปริญญาตรี	377	94.2
สูงกว่าปริญญาตรี	19	4.8
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4	1.0
10,001-20,000 บาท	140	35.0
20,001-30,000 บาท	187	46.8
30,001 บาท ขึ้นไป	69	17.2
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 และกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5

เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 20-25 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 ช่วงอายุ 31-35 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และอายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 377 คน คิดเป็นร้อยละ 94.2 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 และมีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมา คือ รายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 รายได้ 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย	ลำดับ
1. ความขัดแย้งในบทบาท	1.99	0.73	มาก	5
2. ความคลุมเครือในบทบาท	2.46	0.80	มาก	3
3. ความหลากหลายของทักษะ	2.40	0.71	มาก	4
4. เอกลักษณะของงาน	4.06	0.75	มาก <sup>๗</sup>	1
5. ความอิสระในงาน	3.48	0.75	มาก	2
รวม	2.87	0.23	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะของงานของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87

เมื่อพิจารณาเป็นที่ละเอียดประณีตพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ เอกลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมา คือ ความอิสระในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ความคลุมเครือในบทบาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46

ความหลากหลายของทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 และความขัดแย้งในบทบาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.99 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะของงาน ประเด็นความขัดแย้งในบทบาท

ความขัดแย้งในบทบาท	$\bar{X}$	SD	แปลความหมาย	ลำดับ
1. ท่านทำงานภายใต้ความสอดคล้องกับนโยบายและระเบียบของฟิตเนสเซ็นเตอร์	2.04	0.79	น้อย	1
2. ท่านได้รับงานที่อยู่ในขอบเขตความรู้ความสามารถของท่าน	1.95	0.84	น้อย	3
3. ท่านได้รับงานที่มีทรัพยากรและวัสดุเพียงพอที่จะปฏิบัติได้	1.98	0.91	น้อย	2
รวม	1.99	0.73	น้อย	

จากตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะของงาน ประเด็นความขัดแย้งในบทบาทของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะของงาน ประเด็นความขัดแย้งในบทบาท โดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.99

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านทำงานภายใต้ความสอดคล้องกับนโยบายและระเบียบของฟิตเนสเซ็นเตอร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.04 รองลงมา คือ ท่านได้รับงานที่มีทรัพยากรและวัสดุเพียงพอที่จะปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.98 และท่านได้รับงานที่อยู่ในขอบเขตความรู้ความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะของงาน ประเด็นความคลุมเครือ  
ในบทบาท

ความคลุมเครือในบทบาท	$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย	ลำดับ
1. ท่านรู้ว่าท่านมีหน้าที่อะไรบ้าง	2.14	0.98	น้อย	3
2. ท่านมั่นใจในวิธีการปรับเพิ่มเงินเดือนของ ฟิตเนสเซ็นเตอร์	2.61	0.93	ปานกลาง	2
3. ท่านมั่นใจในวิธีการปรับเลื่อนตำแหน่งของ ฟิตเนสเซ็นเตอร์	2.62	0.93	ปานกลาง	1
รวม	2.46	0.80	น้อย	

จากตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะของงาน ประเด็นความคลุมเครือในบทบาทของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะของงาน ประเด็นความคลุมเครือในบทบาท โดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านมั่นใจในวิธีการปรับเลื่อนตำแหน่งของฟิตเนสเซ็นเตอร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 รองลงมา คือ ท่านมั่นใจในวิธีการปรับเพิ่มเงินเดือนของฟิตเนสเซ็นเตอร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย ได้แก่ ท่านรู้ว่าท่านมีหน้าที่อะไรบ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะของงาน ประเด็นความหลากหลายของ  
ทักษะ

ความหลากหลายของทักษะ	$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย	ลำดับ
1. งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความชำนาญ และความสามารถที่หลากหลาย	2.30	0.84	น้อย	2
2. งานของท่านมีความยากกว่าคนอื่น ๆ ในฟิตเนสเซ็นเตอร์	2.49	0.83	น้อย	1
รวม	2.40	0.71	น้อย	



จากตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะของงาน ประเด็นความหลากหลายของทักษะของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะของงาน ประเด็นความหลากหลายของทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ งานของท่านมีความยากกว่าคนอื่น ๆ ในฟิตเนสเซ็นเตอร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 และงานของท่านจำเป็นต้องใช้ความชำนาญและความสามารถที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะของงาน ประเด็นเอกลักษณ์ของงาน

เอกลักษณ์ของงาน	$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าผลงานของท่านเป็นส่วนหนึ่ง ในความสำเร็จของฟิตเนสเซ็นเตอร์	3.85	0.84	มาก	3
2. ท่านมีโอกาที่จะดูแลลูกค้าตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ คอร์ส	4.13	0.89	มาก	2
3. ท่านสามารถดูแลลูกค้าให้มีสุขภาพที่ดีขึ้น	4.20	0.86	มาก	1
รวม	4.06	0.75	มาก	

จากตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะของงาน ประเด็นเอกลักษณ์ของงานของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะของงาน ประเด็นเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านสามารถดูแลลูกค้าให้มีสุขภาพที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมา คือ ท่านมีโอกาที่จะดูแลลูกค้าตั้งแต่เริ่มต้นจนจบคอร์ส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และท่านคิดว่าผลงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของฟิตเนสเซ็นเตอร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะของงาน ประเด็นความอิสระในงาน

ความอิสระในงาน	$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย	ลำดับ
1. ท่านมีอิสรภาพในการทำงาน	3.59	0.94	มาก	1
2. ท่านมีโอกาสกำหนดวิธีการสอนพิเศษของท่าน	3.53	0.94	มาก	2
3. ท่านมีโอกาสได้เสนอสิ่งใหม่ ๆ ในงานของท่าน	3.37	0.86	ปานกลาง	4
4. ท่านมีโอกาสแบ่งปันหรือเผยแพร่วิธีการสอนของท่านให้กับเพื่อนร่วมงาน	3.41	0.89	มาก	3
รวม	3.48	0.75	มาก	

จากตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะของงาน ประเด็นความอิสระในงานของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะของงาน ประเด็นความอิสระในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีอิสรภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสกำหนดวิธีการสอนพิเศษของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และท่านมีโอกาสแบ่งปันหรือเผยแพร่วิธีการสอนของท่านให้กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้เสนอสิ่งใหม่ ๆ ในงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะขององค์การ

ลักษณะขององค์การ	$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย	ลำดับ
1. การกระจายอำนาจ	3.45	0.78	มาก	2
2. การมีส่วนร่วม	3.29	0.78	ปานกลาง	3
3. การพิจารณา	3.53	0.77	มาก	1
รวม	3.42	0.67	มาก	

จากตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะขององค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

เมื่อพิจารณาเป็นที่ละประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การพิจารณา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมา คือ การกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะขององค์กร ประเด็นการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ	$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย	ลำดับ
1. องค์กรของท่าน มีการมอบอำนาจให้กับบุคลากรเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.51	0.86	มาก	1
2. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในของงานตนเอง	3.48	0.89	มาก	2
3. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในนโยบายหรือข้อปฏิบัติภายในฟิตเนสเซนเตอร์	3.38	0.99	ปานกลาง	3
รวม	3.45	0.78	มาก	

จากตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะขององค์กร ประเด็นการกระจายอำนาจของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะขององค์กร ประเด็นการกระจายอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรของท่าน มีการมอบอำนาจให้กับบุคลากรเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 รองลงมา คือ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในของงานตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในนโยบายหรือข้อปฏิบัติภายในฟิตเนสเซนเตอร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะขององค์การ ประเด็นการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย	ลำดับ
1. ท่านมีโอกาสในการเข้าร่วมพิจารณาการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งงาน	3.26	0.89	ปานกลาง	3
2. ท่านมีโอกาสในการเข้าร่วมตัดสินใจรับนโยบายใหม่	3.20	0.93	ปานกลาง	4
3. ท่านมีโอกาสในการเข้าร่วมประชุม เพื่อรับทราบผลการดำเนินงานขององค์การ	3.34	0.90	ปานกลาง	2
4. ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาแก่หัวหน้างาน	3.38	0.89	ปานกลาง	1
รวม	3.29	0.78	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะขององค์การ ประเด็นการมีส่วนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะขององค์การ ประเด็นการมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาแก่หัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสในการเข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบผลการดำเนินงานขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ท่านมีโอกาสในการเข้าร่วมพิจารณาการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และท่านมีโอกาสในการเข้าร่วมตัดสินใจรับนโยบายใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะขององค์กร ประเด็นการพิจารณา

การพิจารณา	$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย	ลำดับ
1. การพิจารณาความดีความชอบในองค์กรของท่าน มีความชัดเจน โปร่งใส	3.49	0.85	มาก	3
2. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	3.54	0.90	มาก	2
3. ท่านได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้างานของท่าน	3.55	0.92	มาก	1
รวม	3.53	0.77	มาก	

จากตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะขององค์กร ประเด็นการพิจารณาของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะขององค์กร ประเด็นการพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้างานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รองลงมา คือ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และการพิจารณาความดีความชอบในองค์กรของท่าน มีความชัดเจน โปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย	ลำดับ
1. ความพึงพอใจในหน้าที่	3.59	0.67	มาก	2
2. ความพึงพอใจโดยเฉพาะ	3.64	0.63	มาก	1
รวม	3.61	0.60	มาก	

จากตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความพึงพอใจ ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

เมื่อพิจารณาเป็นที่ละประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความพึงพอใจโดยเฉพาะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ ความพึงพอใจในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประเด็นความพึงพอใจในหน้าที่

ความพึงพอใจในหน้าที่	$\bar{X}$	SD	แปลความหมาย	ลำดับ
1. ท่านพึงพอใจกับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน	3.47	0.83	มาก	4
2. ท่านรู้สึกถึงความสำเร็จที่คุ้มค่าจากการทำงาน	3.58	0.80	มาก	3
3. ท่านคิดว่าวิจรณญาณที่ท่านมีสามารถใช้งานได้	3.65	0.79	มาก	2
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย	3.66	0.85	มาก	1
รวม	3.59	0.67	มาก	

จากตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประเด็นความพึงพอใจในหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประเด็นความพึงพอใจในหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ ท่านคิดว่าวิจรณญาณที่ท่านมีสามารถใช้งานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ท่านรู้สึกถึงความสำเร็จที่คุ้มค่าจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และท่านพึงพอใจกับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประเด็นความพึงพอใจโดยเฉพาะ

ความพึงพอใจโดยเฉพาะ	$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย	ลำดับ
1. ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความมั่นคง	3.37	0.99	ปานกลาง	7
2. ท่านคิดว่างานของท่านมีความปลอดภัย	3.40	0.94	มาก	6
3. ท่านพึงพอใจกับระดับเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ	3.57	0.87	มาก	5
4. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	3.82	0.88	มาก	2
5. ท่านมีโอกาสดูแลช่วยเหลือผู้อื่นในขณะทำงาน	3.92	0.82	มาก	1
6. ท่านได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำจากหัวหน้างานของท่าน	3.72	0.83	มาก	3
7. ท่านพึงพอใจในการติดตามงานของหัวหน้างานของท่าน	3.71	0.85	มาก	4
รวม	3.64	0.63	มาก	

จากตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประเด็นความพึงพอใจโดยเฉพาะของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประเด็นความพึงพอใจโดยเฉพาะโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีโอกาสดูแลช่วยเหลือผู้อื่นในขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมา คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ท่านได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำจากหัวหน้างานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ท่านพึงพอใจในการติดตามงานของหัวหน้างานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ท่านพึงพอใจกับระดับเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และท่านคิดว่างานของท่านมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย	ลำดับ
1. องค์กรของท่านสามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ	3.57	0.84	มาก	10
2. ท่านคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น ๆ	3.45	0.84	มาก	16
3. ท่านพอใจกับนโยบายและเป้าหมายของฟิตเนสเซ็นเตอร์ของท่าน	3.59	0.85	มาก	9
4. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจ เมื่อมีคนชมเชยฟิตเนสเซ็นเตอร์ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	3.74	0.85	มาก	1
5. ท่านจะรีบชี้แจงในทันทีเมื่อมีคนกล่าวถึงฟิตเนสเซ็นเตอร์ในทางลบ	3.66	0.90	มาก	4
6. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของฟิตเนสเซ็นเตอร์	3.68	0.81	มาก	3
7. ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน	3.42	0.88	มาก	18
8. ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กรของท่าน	3.46	0.87	มาก	15
9. ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กร โดยไม่มีความเคลือบแคลงใจใด ๆ	3.53	0.90	มาก	12
10. ท่านเต็มใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ	3.71	0.83	มาก	2
11. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัวของท่าน	3.64	0.84	มาก	5
12. ท่านคิดว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านของท่าน	3.40	0.90	มาก	20
13. ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าท่านตัดสินใจออกจากองค์กรของท่าน	3.42	0.92	มาก	18



ตารางที่ 16 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย	ลำดับ
14. ท่านอยากที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป เพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	3.57	0.84	มาก	10
15. ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้ เพราะท่าน มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	3.63	0.85	มาก	6
16. องค์กรนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดี จากท่าน	3.60	0.81	มาก	8
17. ท่านจะรู้สึกผิด ถ้าท่านตัดสินใจลาออกจาก องค์กร ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา	3.48	0.89	มาก	13
18. ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้ แม้องค์กรอื่น ๆ จะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัว ท่าน	3.44	0.91	มาก	17
19. ท่านไม่มีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับ องค์กรคู่แข่ง	3.47	0.86	มาก	14
20. ท่านมีความยินดีและพร้อมทำทุกอย่าง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ	3.61	0.83	มาก	7
รวม	3.55	0.63	มาก	

จากตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกภูมิใจ เมื่อมีคนชมเชยฟีดแบคที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมา คือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างทุ่มเท และเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของฟีดแบคที่คนอื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ท่านจะรีบชี้แจงในทันที เมื่อมีคนกล่าวถึงฟีดแบคที่คนอื่น

ในทางลบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัวของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้เพราะท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ท่านมีความยินดีและพร้อมทำทุกอย่างเพื่อให้องค์การก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 องค์กรนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ท่านพอใจกับนโยบายและเป้าหมายของฟิตเนสเซ็นเตอร์ของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 องค์กรของท่านสามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการ ได้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ท่านอยากที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปเพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กร โดยไม่มีความเคลือบแคลงใจใดๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ท่านจะรู้สึกผิดถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ท่านไม่มีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ท่านคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้แม้องค์กรอื่นๆ จะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบากถ้าท่านตัดสินใจออกจากองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และท่านคิดว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ

ขั้นตอนต่อไปผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยเริ่มจากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปร และทำการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ แบบ Enter method เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1 ความขัดแย้งในบทบาท ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงลบ

สมมติฐานที่ 1.2 ความคลุมเครือในบทบาท ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงลบ

สมมติฐานที่ 1.3 ความหลากหลายของทักษะ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงลบ

สมมติฐานที่ 1.4 เอกลักษณะของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 1.5 ความอิสระในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
พิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 2.1 การกระจายอำนาจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
พิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 2.2 การมีส่วนร่วม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
พิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 2.3 การพิจารณา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
พิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 3.1 ความพึงพอใจในหน้าที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
พิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 3.2 ความพึงพอใจโดยเฉพาะ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
พิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

ผู้วิจัยได้ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์  
ระหว่างตัวแปร หากว่ามีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเกิน 0.80 แสดงว่า มีแนวโน้ม  
ที่จะเกิดสภาพที่กลุ่มตัวแปรอิสระในสมการมีความสัมพันธ์กันเองสูง ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ผลของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของความขัดแย้งในบทบาท ความ  
 คลุมเครือในบทบาท ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณะของงาน ความอิสระใน  
 งานการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วม การพิจารณา ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน  
 ความพึงพอใจโดยเฉพาะ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพัฒนาสเซ็นเตอร์ใน  
 จังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	ค่าสถิติ	ตัวแปร										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Y
X1	Correlation	1	.565*	.450*	-.773*	-.541*	-.497*	-.280*	-.543*	-.489*	-.546*	-.525*
X2	Correlation		1	.536*	-.528*	-.643*	-.610*	-.478*	-.634*	-.639*	-.641*	-.658*
X3	Correlation			1	-.452*	-.471*	-.456*	-.557*	-.489*	-.630*	-.545*	-.586*
X4	Correlation				1	.549*	.548*	.265*	.502*	.493*	.528*	.487*
X5	Correlation					1	.668*	.577*	.683*	.595*	.661*	.696*
X6	Correlation						1	.596*	.689*	.631*	.635*	.693*
X7	Correlation							1	.592*	.627*	.575*	.677*
X8	Correlation								1	.667*	.727*	.756*
X9	Correlation									1	.705*	.738*
X10	Correlation										1	.796*
Y	Correlation											1

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

X1	หมายถึง	ความขัดแย้งในบทบาท
X2	หมายถึง	ความคลุมเครือในบทบาท
X3	หมายถึง	ความหลากหลายของทักษะ
X4	หมายถึง	เอกลักษณ์ของงาน
X5	หมายถึง	ความอิสระในงาน
X6	หมายถึง	การกระจายอำนาจ
X7	หมายถึง	การมีส่วนร่วม
X8	หมายถึง	การพิจารณา
X9	หมายถึง	ความพึงพอใจในหน้าที่
X10	หมายถึง	ความพึงพอใจโดยเฉพาะ
Y	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพัฒนาสเซ็นเตอร์

จากตารางที่ 17 ผลของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของความขัดแย้ง  
ในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณะของงาน ความอิสระ  
ในงาน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การพิจารณา ความพึงพอใจในหน้าที่ ความพึงพอใจ  
โดยเฉพาะ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี มีค่า  
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยกว่า 0.80 มีจำนวน 10 ค่า คือ X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 และ  
X10 แสดงว่าตัวแปรย่อยทุกตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับปกติ จึงไม่ก่อให้เกิดปัญหา  
ความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรพยากรณ์ตั้งแต่ 2 ตัว ขึ้นไป จึงสามารถใช้ตัวแปรย่อยของ  
อิสระเหล่านี้ ในการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุได้

#### การทดสอบสมการถดถอยเชิงพหุ

จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของความขัดแย้งในบทบาท  
ความคลุมเครือในบทบาท ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณะของงาน ความอิสระในงาน  
การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การพิจารณา ความพึงพอใจในหน้าที่ ความพึงพอใจโดยเฉพาะ  
และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรีพบว่า ตัวแปรย่อย  
ของอิสระทั้ง 10 ตัวแปรนั้นไม่มีตัวแปรใดที่มีความสัมพันธ์กันเอง ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์  
ความแปรปรวนแบบทางเดียว เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่มีความสัมพันธ์  
กับตัวแปรตามหรือไม่ ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

Model	Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	121.980	10	12.198	129.723	.000*
Residual	36.578	389	.094		
Total	158.558	399			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เป็นการวิเคราะห์หว่า  
มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามหรือไม่ โดยผู้วิจัยได้นำตัวแปรย่อย  
ทั้งหมดของตัวแปรอิสระมาทำการทดสอบค่า F ซึ่งพบว่าค่า F ที่คำนวณได้ เท่ากับ 129.723 แสดง  
ให้เห็นว่ามีตัวแปรย่อยของตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม นั่นก็คือ  
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

ดังนั้นสามารถใช้ตัวแปรย่อยของตัวแปรอิสระเหล่านี้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ ในขั้นต่อไป โดยแสดงผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ผลของสมการถดถอยเชิงพหุ ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน  
พัฒนาสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	$\beta$	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (a)	1.069	3.680	.000		
X1	-.048	-1.333	.183	.350	2.856
X2	-.038	-1.291	.197	.419	2.386
X3	-.050	-1.623	.105	.505	1.981
X4	-.054	-1.554	.121	.343	2.917
X5	.079	2.368	.018*	.377	2.650
X6	.077	2.426	.016*	.377	2.651
X7	.122	4.032	.000*	.423	2.363
X8	.131	3.801	.000*	.333	3.000
X9	.126	3.248	.001*	.346	2.893
X10	.316	7.623	.000*	.342	2.927
R = .877		R <sup>2</sup> = .769		Adjusted R <sup>2</sup> = .763	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 ผลของสมการถดถอยเชิงพหุ ในการศึกษาความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษ์ณ์ของงาน ความอิสระในงาน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การพิจารณา ความพึงพอใจในหน้าที่ ความพึงพอใจโดยเฉพาะ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานพัฒนาสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient Analysis :  $\beta$ ) เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมีค่าคงที่ เท่ากับ 1.069

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ พบว่า มีตัวแปรย่อยของตัวแปรอิสระ คือ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษ์ณ์ของงาน

ความอิสระในงาน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การพิจารณา ความพึงพอใจในหน้าที่ และ ความพึงพอใจโดยเฉพาะ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฟิตเนสเซ็นเตอร์ โดยสามารถสร้างสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_1 = 1.069 - .048(X1) - .038(X2) - .050(X3) - .054(X4) + .079(X5) + .077(X6) + .122(X7) + .131(X8) + .126(X9) + .316(X10)$$

เมื่อ	X1	หมายถึง	ความขัดแย้งในบทบาท
	X2	หมายถึง	ความคลุมเครือในบทบาท
	X3	หมายถึง	ความหลากหลายของทักษะ
	X4	หมายถึง	เอกลักษณ์ของงาน
	X5	หมายถึง	ความอิสระในงาน
	X6	หมายถึง	การกระจายอำนาจ
	X7	หมายถึง	การมีส่วนร่วม
	X8	หมายถึง	การพิจารณา
	X9	หมายถึง	ความพึงพอใจในหน้าที่
	X10	หมายถึง	ความพึงพอใจโดยเฉพาะ
	$Y_1$	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์

สำหรับค่า  $R^2 = .769$  แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ ถึง 76.9% ส่วนที่เหลืออีก 23.1% เกิดจากตัวแปรอื่น ๆ จากสมการถดถอย ( $Y_1$ ) สามารถสรุปได้ว่า

1. ความขัดแย้งในบทบาท (X1) ของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์เพิ่มขึ้น ไม่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ลดลง ในการทดสอบพบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเท่ากับ .183 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น สมมติฐานนี้จึงไม่สามารถถูกสนับสนุนได้
2. ความคลุมเครือในบทบาท (X2) ของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์เพิ่มขึ้น ไม่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ลดลง ในการทดสอบพบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเท่ากับ .197 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น สมมติฐานนี้จึงไม่สามารถถูกสนับสนุนได้
3. ความหลากหลายของทักษะ (X3) ของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์เพิ่มขึ้น ไม่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ลดลง ในการทดสอบพบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเท่ากับ .105 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น สมมติฐานนี้จึงไม่สามารถถูกสนับสนุนได้

4. เอกลักษณ์ของงาน (X4) ของพนักงานพัฒนาเสเชนเตอร์เพิ่มขึ้น ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพัฒนาเสเชนเตอร์ลดลง ในการทดสอบพบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเท่ากับ .121 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น สมมติฐานนี้จึงไม่สามารถถูกสนับสนุนได้

5. ความอิสระในงาน (X5) ของพนักงานพัฒนาเสเชนเตอร์เพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพัฒนาเสเชนเตอร์เพิ่มขึ้น ในการทดสอบพบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเท่ากับ 0.018 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ยิ่งพนักงานพัฒนาเสเชนเตอร์มีอิสระในงานมากขึ้น จะยิ่งส่งผลให้พนักงานพัฒนาเสเชนเตอร์ มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. การกระจายอำนาจ (X6) ในองค์กรพัฒนาเสเชนเตอร์เพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพัฒนาเสเชนเตอร์เพิ่มขึ้น ในการทดสอบพบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเท่ากับ 0.016 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ยิ่งพนักงานพัฒนาเสเชนเตอร์ได้รับการกระจายอำนาจในองค์กรมากขึ้น จะยิ่งส่งผลให้พนักงานพัฒนาเสเชนเตอร์ มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. การมีส่วนร่วม (X7) ของพนักงานพัฒนาเสเชนเตอร์เพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพัฒนาเสเชนเตอร์เพิ่มขึ้น ในการทดสอบพบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ยิ่งพนักงานพัฒนาเสเชนเตอร์มีส่วนร่วมในองค์กรมากขึ้น จะยิ่งส่งผลให้พนักงานพัฒนาเสเชนเตอร์ มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

8. การพิจารณา (X8) ในองค์กรพัฒนาเสเชนเตอร์เพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพัฒนาเสเชนเตอร์เพิ่มขึ้น ในการทดสอบพบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ยิ่งพนักงานพัฒนาเสเชนเตอร์ได้รับการพิจารณาในองค์กรมากขึ้น จะยิ่งส่งผลให้พนักงานพัฒนาเสเชนเตอร์ มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

9. ความพึงพอใจในหน้าที่ (X9) ของพนักงานพัฒนาเสเชนเตอร์เพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพัฒนาเสเชนเตอร์เพิ่มขึ้น ในการทดสอบพบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ยิ่งพนักงานพัฒนาเสเชนเตอร์มีความพึงพอใจในหน้าที่การงานมากขึ้น จะยิ่งส่งผลให้พนักงานพัฒนาเสเชนเตอร์ มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



10. ความพึงพอใจโดยเฉพาะ (X10) ของพนักงานพัฒนาสเซ็นเตอร์เพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพัฒนาสเซ็นเตอร์เพิ่มขึ้น ในการทดสอบพบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ยิ่งพนักงานพัฒนาสเซ็นเตอร์มีความพึงพอใจโดยเฉพาะมากขึ้น จะยิ่งส่งผลให้พนักงานพัฒนาสเซ็นเตอร์ มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

11. ตัวแปรย่อยของตัวแปรอิสระส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตามในระดับสูง คือ มีค่า  $R^2$  เท่ากับ .769 หมายความว่า ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณะของงาน ความอิสระในงาน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การพิจารณา ความพึงพอใจในหน้าที่ และความพึงพอใจโดยเฉพาะ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพัฒนาสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของพนักงานพัฒนาสเซ็นเตอร์ได้ 76.9 ส่วนอีก 23.1 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เมื่อทำการปรับค่า  $R^2$  แล้ว จะได้ค่า  $R^2_{adj}$  (Adjusted R Square) เท่ากับ .763 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากเพิ่มตัวแปรย่อยอื่น ๆ เข้าไปใน โมเดลสมการถดถอย ปัจจัยด้านต่าง ๆ ยังคงส่งผลต่อตัวแปรตาม

12. ค่าสถิติที่ใช้วัดความสัมพันธ์ของตัวแปรย่อย โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนและค่า VIF จากตารางที่ 4-18 พบว่า ค่า VIF ของทุกตัวแปรอิสระ มีค่าต่ำกว่า 5 ซึ่งเป็นค่ามาตรฐานที่บ่งชี้ว่า ตัวแปรย่อยดังกล่าว ไม่มีการสร้างปัญหาของความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปในสมการถดถอย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2547) ดังนั้น ในสมการถดถอยที่ผู้วิจัยวิเคราะห์ มีค่า VIF ของตัวแปรย่อยทุกตัวมีค่าน้อยกว่า 5 จึงสามารถสรุปได้ว่า สมการถดถอยนี้ไม่เกิดปัญหาของความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรพยากรณ์ตั้งแต่ 2 ตัว ขึ้นไป

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สมมติฐานแบบภาพรวม โดยเริ่มจากทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวในภาพรวม เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามหรือไม่ ดังตารางที่ 20 และทำการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุแบบภาพรวม ดังตารางที่ 21 เพื่อทดสอบสมมติฐานใหญ่ คือ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพัฒนาสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพัฒนาสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวในภาพรวม

Model	Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	119.494	3	39.831	403.776	.000*
Residual	39.064	396	.099		
Total	158.558	399			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha$ .05

จากตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวในภาพรวม เป็นการวิเคราะห์  
ว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามหรือไม่ ด้วยการทดสอบค่า F ซึ่ง  
พบว่า ค่า F ที่คำนวณได้ เท่ากับ 403.776 แสดงให้เห็นว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มี  
ความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม นั่นก็คือความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์  
ในจังหวัดชลบุรี

ดังนั้นสามารถใช้ตัวแปรอิสระเหล่านี้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ ในขั้นตอน  
ต่อไป โดยแสดงผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ผลของสมการถดถอยเชิงพหุแบบภาพรวม ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	$\beta$	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (a)	.714	2.570	.011		
A	-.108	-1.424	.155	.823	1.215
B	.401	10.189	.000*	.353	2.835
C	.491	10.692	.000*	.323	3.094
R = .868		R <sup>2</sup> = .754		Adjusted R <sup>2</sup> = .752	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 ผลของสมการถดถอยเชิงพหุแบบภาพรวม ในการศึกษาปัจจัยด้าน ลักษณะของงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient Analysis :  $\beta$ ) เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมีค่าคงที่ เท่ากับ 0.714

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุแบบภาพรวม พบว่า มีตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ โดยสามารถสร้างสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_2 = 0.714 - .108(A) + .401(B) + .491(C)$$

- เมื่อ A หมายถึง ปัจจัยด้านลักษณะของงาน  
 B หมายถึง ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร  
 C หมายถึง ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน  
 Y<sub>2</sub> หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์

สำหรับค่า  $R^2 = .754$  แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ถึง 75.4% ส่วนที่เหลืออีก 24.6% เกิดจากตัวแปรอื่น ๆ

จากสมการถดถอย ( $Y_2$ ) สามารถสรุปได้ว่า

1. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน (A) ของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์เพิ่มขึ้น ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ลดลง ในการทดสอบพบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเท่ากับ .155 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น สมมติฐานนี้จึงไม่สามารถถูกสนับสนุนได้
2. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร (B) ของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์เพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์เพิ่มขึ้น ในการทดสอบพบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ยิ่งพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์มีความคิดเห็นที่ดีต่อลักษณะขององค์กร จะยิ่งส่งผลให้พนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน (C) ของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์เพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์เพิ่มขึ้น ในการทดสอบพบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ยิ่งพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น จะยิ่งส่งผลให้พนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ตัวแปรอิสระส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตามในระดับสูง คือ มีค่า  $R^2$  เท่ากับ .754 หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ได้ 75.4 ส่วนอีก 24.6 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เมื่อทำการปรับค่า  $R^2$  แล้ว จะได้ค่า  $R^2_{adj}$  (Adjusted R Square) เท่ากับ .752 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากเพิ่มตัวแปรอิสระอื่น ๆ เข้าไปในโมเดลสมการถดถอย ปัจจัยด้านต่าง ๆ ยังคงส่งผลต่อตัวแปรตาม

12. ค่าสถิติที่ใช้วัดความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนและค่า VIF จากตารางที่ 4-20 พบว่า ค่า VIF ของทุกตัวแปรอิสระ มีค่าต่ำกว่า 5 ซึ่งเป็นค่ามาตรฐานที่บ่งชี้ว่า ตัวแปรอิสระนั้น ไม่มีการสร้างปัญหาของความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรพยากรณ์ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ในสมการถดถอย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2547) ดังนั้น ในสมการถดถอยที่ผู้วิจัยวิเคราะห์ มีค่า VIF ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าน้อยกว่า 5 จึงสามารถสรุปได้ว่า สมการถดถอยนี้

ไม่เกิดปัญหาของความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรพยากรณ์ตั้งแต่ 2 ตัว ขึ้นไป

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1	ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก
สมมติฐานที่ 1.1	ความขัดแย้งในบทบาท ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงลบ (X1)
สมมติฐานที่ 1.2	ความคลุมเครือในบทบาท ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงลบ (X2)
สมมติฐานที่ 1.3	ความหลากหลายของทักษะ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงลบ (X3)
สมมติฐานที่ 1.4	เอกลักษณ์ของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก (X4)
สมมติฐานที่ 1.5	ความอิสระในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก (X5)
สมมติฐานที่ 2	ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก
สมมติฐานที่ 2.1	การกระจายอำนาจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก (X6)
สมมติฐานที่ 2.2	การมีส่วนร่วม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก (X7)

\* $p < .05$

ตารางที่ 22 (ต่อ)

	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2.2	การมีส่วนร่วม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพัฒนาเสเชินเตอร์ในเชิงบวก (X7)	ยอมรับสมมติฐาน*
สมมติฐานที่ 2.3	การพิจารณา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพัฒนาเสเชินเตอร์ในเชิงบวก (X8)	ยอมรับสมมติฐาน*
สมมติฐานที่ 3	ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพัฒนาเสเชินเตอร์ในเชิงบวก	ยอมรับสมมติฐาน*
สมมติฐานที่ 3.1	ความพึงพอใจในหน้าที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพัฒนาเสเชินเตอร์ในเชิงบวก (X9)	ยอมรับสมมติฐาน*
สมมติฐานที่ 3.2	ความพึงพอใจโดยเฉพาะ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพัฒนาเสเชินเตอร์ในเชิงบวก (X10)	ยอมรับสมมติฐาน*

\* $p < .05$

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กรและความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการเก็บแบบสอบถามแบบเจาะจง ซึ่งคำถามประกอบด้วย คำถามประเภทเลือกตอบแบบมาตราส่วนบัญญัติ และมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ การดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร เอกสาร และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

ผลจากการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด พบว่า มีแบบสอบถามกลับมาเป็นจำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีสถิติที่เลือกใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่สัมพันธ์กัน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุและสหสัมพันธ์เชิงเส้น จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.5 มีอายุระหว่าง 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 94.2 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.8

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

### 2.1 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน

ปัจจัยด้านลักษณะของงานของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้านสามารถเรียงตามค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ดังนี้

2.1.1 ความขัดแย้งในบทบาทโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อเรียงตามค่าเฉลี่ยของตามระดับความคิดเห็นของพนักงาน ได้แก่ ท่านทำงานภายใต้ความสอดคล้องกับนโยบายและระเบียบของฟิตเนสเซ็นเตอร์ ท่านได้รับงานที่มีทรัพยากรและวัสดุเพียงพอที่จะปฏิบัติได้ และท่านได้รับงานที่อยู่ในขอบเขตความรู้ความสามารถของท่าน

2.1.2 ความคลุมเครือในบทบาทโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อเรียงตามค่าเฉลี่ยตามระดับความคิดเห็นของพนักงาน ได้แก่ ท่านมั่นใจในวิธีการปรับเลื่อนตำแหน่งของฟิตเนสเซ็นเตอร์ ท่านมั่นใจในวิธีการปรับเพิ่มเงินเดือนของฟิตเนสเซ็นเตอร์ และท่านรู้ว่าท่านมีหน้าที่อะไรบ้าง

2.1.3 ความหลากหลายของทักษะโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อเรียงตามค่าเฉลี่ยตามระดับความคิดเห็นของพนักงาน ได้แก่ งานของท่านมีความยากกว่าคนอื่น ๆ ในฟิตเนสเซ็นเตอร์ และงานของท่านจำเป็นต้องใช้ความชำนาญและความสามารถที่หลากหลาย

2.1.4 เอกลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามค่าเฉลี่ยตามระดับความคิดเห็นของพนักงาน ได้แก่ ท่านสามารถดูแลลูกค้าให้มีสุขภาพที่ดีขึ้น ท่านมีโอกาที่จะดูแลลูกค้าตั้งแต่เริ่มต้นจนจบคอร์ส และท่านคิดว่าผลงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งในการความสำเร็จของฟิตเนสเซ็นเตอร์

2.1.5 ความอิสระในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามค่าเฉลี่ยตามระดับความคิดเห็นของพนักงาน ได้แก่ ท่านมีอิสระภาพในการทำงาน ท่านมีโอกาสดำหนดวิธีการสอนฟิตเนสของท่าน ท่านมีโอกาแบ่งปันหรือเผยแพร่วิธีการสอนของท่านให้กับเพื่อนร่วมงาน และท่านมีโอกาได้เสนอสิ่งใหม่ ๆ ในงานของท่าน

### 2.2 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้านสามารถเรียงตามค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ดังนี้



2.2.1 การกระจายอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามค่าเฉลี่ยตามระดับความคิดเห็นของพนักงาน ได้แก่ องค์การของท่านมีการมอบอำนาจให้กับบุคลากรเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในของงานตนเอง และท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในนโยบายหรือข้อปฏิบัติภายในฟิตเนสเซ็นเตอร์

2.2.2 การมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงตามค่าเฉลี่ยตามระดับความคิดเห็นของพนักงาน ได้แก่ ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาแก่หัวหน้างาน ท่านมีโอกาสในการเข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบผลการดำเนินงานขององค์กร ท่านมีโอกาสในการเข้าร่วมพิจารณาการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งงาน และท่านมีโอกาสในการเข้าร่วมตัดสินใจรับนโยบายใหม่

2.2.3 การพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามค่าเฉลี่ยตามระดับความคิดเห็นของพนักงาน ได้แก่ ท่านได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้างานของท่าน ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน และการพิจารณาความดีความชอบในองค์กรของท่านมีความชัดเจนโปร่งใส

### 2.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้านสามารถเรียงตามค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ดังนี้

2.3.1 ความพึงพอใจในหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามค่าเฉลี่ยตามระดับความคิดเห็นของพนักงาน ได้แก่ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย ท่านคิดว่าวิจรรย์ณที่ท่านมีสามารถใช้ในการงานได้ ท่านรู้สึกถึงความสำเร็จที่คุ้มค่าจากการทำงาน และท่านพึงพอใจกับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน

2.3.2 ความพึงพอใจโดยเฉพาะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามค่าเฉลี่ยตามระดับความคิดเห็นของพนักงาน ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้ช่วยผู้อื่นในขณะที่ทำงาน ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่านได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำจากหัวหน้างานของท่าน ท่านพึงพอใจในการติดตามงานของหัวหน้างานของท่าน ท่านพึงพอใจกับระดับเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ ท่านคิดว่างานของท่านมีความปลอดภัย และท่านรู้สึกว่าการงานของท่านมีความมั่นคง

### 2.4 ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามค่าเฉลี่ยตามระดับความคิดเห็น

ของพนักงาน ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกภูมิใจเมื่อมีคนชมเชยพัฒนาสเซ็นเตอร์ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ท่านเต็มใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของพัฒนาสเซ็นเตอร์ ท่านจะรีบชี้แจงในทันทีเมื่อมีคนกล่าวถึงพัฒนาสเซ็นเตอร์ในทางลบ ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัวของท่าน ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้เพราะท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ท่านมีความยินดีและพร้อมทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ องค์กรนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน ท่านพอใจกับนโยบายและเป้าหมายของพัฒนาสเซ็นเตอร์ของท่าน องค์กรของท่านสามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ ท่านอยากที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปเพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กร โดยไม่มีความเคลือบแคลงใจใด ๆ ท่านจะรู้สึกผิดถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา ท่านไม่มีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กรของท่าน ท่านคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น ๆ ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้แม้องค์กรอื่น ๆ จะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีหากถ้าท่านตัดสินใจออกจากองค์กรของท่าน และท่านคิดว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านของท่าน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพัฒนาสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานในการวิจัยและอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพัฒนาสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 1.1 ความขัดแย้งในบทบาท ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพัฒนาสเซ็นเตอร์ในเชิงลบ

ความขัดแย้งในบทบาท ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพัฒนาสเซ็นเตอร์ในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ แม้ว่าพนักงานพัฒนาสเซ็นเตอร์ส่วนใหญ่จะได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามขอบเขตความรู้ ความสามารถของตนเอง มีอุปกรณ์และวัสดุที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการรับผิดชอบงานของตนพร้อมกับทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และสามารถทำงานภายใต้ต้นนโยบายและระเบียบของพัฒนาสเซ็นเตอร์ได้เป็นอย่างดี แต่องค์กรพัฒนาสเซ็นเตอร์ส่วน

ใหญ่ มักจะใช้ระบบการบริหารงานที่คล้ายคลึงกัน ทำให้พนักงานพัฒนาตนเองที่คาดหวังว่า ไม่ว่าจะทำงานในองค์กรพัฒนาตนเองใด ก็มีระบบการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่งผลให้พนักงานพัฒนาตนเองไม่มีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวความคิดของ Robbins and Coulter (2007) กล่าวว่า ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ เป็นความรู้สึกที่จะต้องปฏิบัติตามหน้าที่สองอย่างหรือหลายอย่างในเวลาเดียวกัน มีการปรับบทบาทของตนเองไปยังกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ในขณะนั้น ส่งผลให้บุคคลต้องเผชิญหน้ากับความคาดหวังในบทบาทที่แตกต่างกันออกไป ทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ของตน แต่ไม่สอดคล้องกับ Dubinsky and Hartley (1986) กล่าวว่า ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่จะทำให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อผลของงาน ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรก็จะลดลงตามไปด้วย จนกระทั่งลาออกจากองค์กรไปในที่สุด (Podsakoff et al., 2000)

สมมติฐานที่ 1.2 ความคลุมเครือในบทบาท ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพัฒนาตนเองในเชิงลบ

ความคลุมเครือในบทบาท ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพัฒนาตนเองในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ แม้ว่าพนักงานพัฒนาตนเองจะรู้หน้าที่ของตนเองว่าจะต้องรับผิดชอบอะไรในการปฏิบัติงานหรือขอบเขตของงาน รวมไปถึงการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี และยังทราบถึงโอกาสที่จะสามารถเติบโตในหน้าที่การงานได้ แต่องค์กรพัฒนาตนเองส่วนใหญ่จะมีวิธียอมบงกชหรือวิธีการประเมินการทำงานในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน และด้วยพัฒนาตนเองเป็นองค์กรที่ไม่ได้มีขนาดใหญ่มากนัก ทำให้โอกาสที่จะเติบโตในหน้าที่การงานมีน้อย ประกอบกับเป็นการทำงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง ทำให้พนักงานไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Onyemah (2008) กล่าวว่า ความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ เป็นความรู้สึกในการรับรู้ที่ขาดข้อมูลที่ถูกต้องและจำเป็นต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้บุคคลมีความวิตกกังวลหรือกลัวที่ต้องรับผิดชอบในบทบาทของตนเอง อันเนื่องมาจากความไม่แน่นอนในบทบาทที่ต้องปฏิบัติ สอดคล้องกับ อภิญา ดิประทีป (2560) กล่าวว่า การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่มีความชัดเจน พร้อมกับที่พนักงานเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่เกิดความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ และสอดคล้องกับมณฑนาภกระสูตร (2554) ที่กล่าวว่า ถ้าองค์กรไม่กำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานให้ชัดเจน ก็จะก่อให้เกิดความคลุมเครือในบทบาท เพราะพนักงานเกิดความลังเลหรือสับสนว่าจะแสดงบทบาทใดให้เหมาะสมต่อการทำงานในองค์กร ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

สมมติฐานที่ 1.3 ความหลากหลายของทักษะ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพัฒนาตนเองในเชิงบวก

ความหลากหลายของทักษะ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
 พิเดนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานส่วนใหญ่มองว่าหน้าที่  
 หลักของพนักงานพิเดนสเซ็นเตอร์คือ มุ่งเน้นการออกกำลังกายให้กับลูกค้าให้มีสุขภาพที่ดีขึ้น  
 หรือมีหุ่นที่ดีขึ้น ซึ่งจะทำงานแบบนี้ซ้ำเดิมไปเรื่อย ๆ จนจบกระบวนการการเทรนในแต่ละครั้ง  
 จึงไม่ทำให้เกิดความหลากหลายและความท้าทายในการทำงานมากนัก รวมถึงงานที่ทำนั้น ไม่ได้มี  
 ความยากไปกว่าพนักงานพิเดนสเซ็นเตอร์คนอื่น ๆ และยังมีมองว่าพนักงานพิเดนสเซ็นเตอร์ทุกคน  
 ย่อมมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านไม่ได้แตกต่างกัน ไม่ว่าจะองค์การที่ตนปฏิบัติงานหรือ  
 องค์กรพิเดนสเซ็นเตอร์อื่น ๆ จึงทำให้ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ ปกภณ  
 จันทศาสตร์ (2557) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณสมบัตินบุคลิก บัญชีด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจ  
 ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร  
 พบว่า งานบางงานต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของผู้ที่ปฏิบัติงาน จึงไม่มีความหลากหลาย  
 ในการทำงาน เมื่อไม่มีความหลากหลายความท้าทายก็ไม่เกิดขึ้นเช่นกัน โดยการทำงานแบบวน  
 ซ้ำเดิม จะทำให้มีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นน้อยลง และบางตำแหน่งหน้าที่ก็ไม่ได้มีโอกาสได้เลื่อนขั้น  
 ได้มากนัก จึงเห็นได้ว่าลักษณะงานเหล่านี้ไม่มีผลอย่างไรต่อความผูกพันกับองค์กร นอกจากนี้  
 ทวีศักดิ์ รองแขวง (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
 กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร ยังพบว่า พนักงานส่วนใหญ่  
 ต้องทำงานในรูปแบบเดิมเป็นประจำทุกวัน มีลักษณะงานที่เป็นงานแบบซ้ำ ๆ (Routine) ส่งผล  
 ไปยังทัศนคติของพนักงานที่อาจจะคิดว่าตนเองก็เปรียบเสมือนส่วนหนึ่งของการผลิตเช่นเดียวกับ  
 เครื่องจักร พนักงานจึงมีความต้องการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานไปสู่ตำแหน่งใหม่ๆ เพื่อจะได้งาน  
 ที่มีความหลากหลาย มีความท้าทายความสามารถ และได้พัฒนาศักยภาพของตนเองมากขึ้น  
 แต่ไม่สอดคล้องกับ Mowday, Porter and Steers (1982) กล่าวว่า ความหลากหลายของงานนั้น  
 ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะการที่พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถ  
 ในหลาย ๆ ด้าน จะเกิดเป็นงานที่ท้าทาย ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและต้องการที่จะปฏิบัติงาน  
 ให้สำเร็จ

สมมติฐานที่ 1.4 เอกลักษณะของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
 พิเดนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

เอกลักษณะของงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพิเดนสเซ็นเตอร์  
 ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ แม้ว่าพนักงานพิเดนสเซ็นเตอร์ส่วนใหญ่จะมีโอกาสในการดูแลลูกค้า  
 ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบคอร์สการออกกำลังกาย เพื่อให้ลูกค้ามีสุขภาพที่ดีขึ้นตามเป้าหมายของลูกค้าและ  
 เป้าหมายของพนักงานแต่ละคน ซึ่งจะส่งผลให้พิเดนสเซ็นเตอร์มีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จ

ได้นั้น แต่ผลงานที่เกิดขึ้นอาจไม่ได้มีความโดดเด่นไปกว่าพนักงานคนอื่น ๆ เนื่องจากมีลักษณะการทำงานโดยรวมที่ไม่ต่างกันมากนัก และด้วยการทำงานของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ที่จะต้องทำงานในลักษณะซ้ำเดิมไปเรื่อย ๆ ไม่จำเป็นจะต้องใช้ทักษะที่หลากหลายหรือการสร้างความแปลกใหม่ในงานเท่าที่ควร ทำให้ไม่เกิดความท้าทายในงานและไม่เกิดความแตกต่างจากพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์คนอื่น ๆ จึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ Hackman and Oldham (1975) ที่อธิบายว่า งานที่ได้รับมอบหมายมานั้น เปิดโอกาสให้พนักงาน ได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์หรือไม่ หากพนักงาน ได้ทำงานหนึ่ง ๆ ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบก็จะทำให้รับรู้ถึงเอกลักษณ์ของงานได้ในที่สุด และสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์ เพื่อการใช้งาน พบว่า การที่บุคลากรสร้างผลงานชิ้นหนึ่งได้อย่างสมบูรณ์ และมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน โดยส่วนมากจะมีความสุขกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะงานนั้นมีความอิสระสามารถควบคุมงานของตนเองอย่างคล่องตัว และกำหนดวิธีการทำงานได้เอง จะทำให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ของงานนั้น ๆ บุคลากรจึงรู้สึกสนุกกับการทำงานทุกขั้นตอน ทำให้รู้สึกไม่เครียดกับการทำงาน และกล่าวได้ว่าเป็นผลงานที่เกิดจากความคิดและความสามารถของตนเองได้อย่างแท้จริง

สมมติฐานที่ 1.5 ความอิสระในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

ความอิสระในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์กรฟิตเนสเซ็นเตอร์หลายแห่ง จะให้อิสระกับพนักงานในการคิดวิธีเทรนลูกค้าหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่ต้องนำมาใช้ในการเทรนอยู่แล้ว เนื่องจากเป้าหมายและความต้องการของลูกค้าแต่ละคนแตกต่างกัน พนักงานจึงต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมไปถึงไหวพริบและสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นเองได้ พนักงานจึงมีโอกาสในการกำหนดขอบเขต ระยะเวลา หรือวางเป้าหมายได้อย่างเต็มที่ ตามความถนัดและความเชี่ยวชาญของพนักงานแต่ละคน สอดคล้องกับ Morgeson and Humphrey (2006) ได้นิยามด้านความมีอิสระในการทำงาน ไว้ว่าเป็นคุณลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการจัดการงานที่ต้องรับผิดชอบด้วยตนเอง ซึ่งประกอบด้วยความมีอิสระในการจัดการางการทำงาน (Work scheduling autonomy) ความมีอิสระในการควบคุมวิธีการทำงาน (Work method autonomy) และความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Decision-making autonomy) และยังสอดคล้องกับ ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ

ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร พบว่า หากพนักงานได้รับอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ก็จะรู้สึกถึงองค์การและผูกพันกับองค์การมากขึ้น รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1975) กล่าวว่า พนักงานควรมีอิสระในการคิดการตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังมี Finlay et al. (1995) ที่ศึกษาเกี่ยวกับผลของลักษณะ โครงสร้างขององค์การที่มีต่อความพึงพอใจ ในคุณลักษณะงาน พบว่ามีลักษณะงานที่ให้อิสระในการตัดสินใจในงานสูง และมีความไม่ชัดเจนในงานต่ำ จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 2.1 การกระจายอำนาจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

การกระจายอำนาจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก อาจเป็นเพราะองค์การมีการมอบอำนาจให้พนักงานได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น หรือได้ตัดสินใจในเหตุการณ์เฉพาะหน้าต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง เช่น รูปแบบหรือวิธีการสอนฟิตเนส เทคนิคที่จะนำมาใช้ในการสอน โดยไม่ต้องรายงานหัวหน้างานทั้งหมดหรือต้องการอนุมัติ การตัดสินใจจากหัวหน้างานก่อนทุกเรื่อง รวมถึงมีโอกาสในการนำเสนอนโยบายหรือข้อปฏิบัติต่าง ๆ ที่ใช้ร่วมกันภายในฟิตเนสเซ็นเตอร์ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่มากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2537) พบว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะให้ความสำคัญกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากกว่า จะไม่เน้นการใช้อำนาจหน้าที่และการทำให้เกิดความเกรงกลัวต่อตัวผู้บังคับบัญชา แต่จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น พุดคุย แลกเปลี่ยนความคิด และให้โอกาสทุกฝ่ายเข้าร่วมประชุมด้วย เพราะมองว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับทุกคน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Herbiniaak and Alutto (1972) พบว่า การที่ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นได้

สมมติฐานที่ 2.2 การมีส่วนร่วม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

การมีส่วนร่วม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมประชุม เพื่อรับทราบผลการดำเนินงานขององค์การ มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือ

เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา ข้อกำหนดหรือนโยบายต่าง ๆ ขององค์กรร่วมกัน รวมถึง การที่หัวหน้างานได้คอยให้คำแนะนำหรือแบ่งปันเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย ลดความกังวลหรือความกดดันในการทำงานและอยากที่จะทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับธนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสินภาค 5 พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาส ให้พนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการปฏิบัติงานหรือนโยบาย ขององค์กร ก็จะทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร ได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับ Mowday, Steers and Porter (1983) ที่กล่าวว่า การที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหารงาน ในองค์กร จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Dunham, Grube and Castaneda (1994) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรเช่นเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.3 การพิจารณา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนส เซ็นเตอร์ในเชิงบวก

การพิจารณา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก เพราะพนักงานส่วนใหญ่จะมองว่าหัวหน้างานหรือผู้บริหารมีการประเมินผลงานและติดตาม ความคืบหน้าในงานของพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ วางตัวเป็นกลาง มีความยุติธรรมและ ปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงได้มีการแนะนำ ดูแลเอาใจใส่ และให้การยอมรับ ในการทำงานของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ พร้อมทั้งมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานหรือ ผู้บริหารกับพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ จึงทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดี มีความตั้งใจที่จะทำงานอย่าง เต็มความสามารถและอยากที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความเสมอภาค ของ Adams (1965) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในด้านกระบวนการ จะเกี่ยวข้องกับการที่ พนักงานได้รับการพิจารณาผลงานจากหัวหน้างาน โดยไม่มีความอคติ ซึ่งจะทำให้พนักงาน มีความพึงพอใจต่องานที่ทำเป็นอย่างมาก และการรับรู้ความยุติธรรมในด้านการจัดสรร ผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน รวมถึงได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในเรื่องการจัดสรร ภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กร ส่งผลให้พนักงานไม่คิดจะลาออกจากงานที่ทำอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sieger, Bernhard and Frey (2011) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ไม่ใช่ครอบครัว: การตรวจสอบการรับรู้บทบาท ของความยุติธรรมและความเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและการจัดสรรผลประโยชน์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีอิทธิพลทางบวก ต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับวิวรรธณี วงศาไชย (2558) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ หัวหน้างานเข้าใจหลักการและขั้นตอนในการดำเนินงานเป็นอย่างดี จึงสามารถให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา และเอาใจใส่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม พนักงานจึงเกิดความไว้วางใจและ มีความสุขในการทำงาน เพราะได้รับคำแนะนำและการช่วยเหลือ ไม่ว่าจะด้านการทำงาน การให้รางวัลตาม โอกาสอันสมควร การให้คำปรึกษาที่ดีในการทำงาน การส่งเสริมความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้พนักงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น และสร้างผลงานที่ดี ให้กับองค์กรได้ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน โดยจะต้องมีความเสมอภาค มีความยุติธรรม และมีการชมเชยหรือติเตียนอย่างสมเหตุสมผล

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 3.1 ความพึงพอใจในหน้าที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

ความพึงพอใจในหน้าที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ ในเชิงบวก อาจเป็นเพราะการที่จะเข้ามาทำงานเป็นพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ได้นั้น จะต้องเรียน ทางสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาโดยตรง หรือจะต้องผ่านหลักสูตรอบรมการเป็นเทรนเนอร์ โดยเฉพาะ ทำให้พนักงานมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งทางทฤษฎี เช่น สรีระร่างกาย กลไกการทำงานของร่างกาย และทางปฏิบัติ เช่น เทคนิควิธีการเทรนต่าง ๆ รวมถึงการแนะนำ ให้ลูกค้ารับประทานอาหารที่ถูกหลักและเหมาะสมควบคู่ไปกับการออกกำลังกาย เป็นต้น รวมถึง มีความตั้งใจที่จะสมัครเข้ามาทำงานในฟิตเนสเซ็นเตอร์ตั้งแต่แรก พนักงานส่วนใหญ่จึงมีทัศนคติ ที่ดีต่องานและรู้สึกพึงพอใจที่จะได้นำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตนเองมา เผยแพร่หรือแนะนำให้กับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ซึ่งการที่ได้ทำงานที่พึงพอใจหรือมีความถนัดนั้น ก็จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ รู้สึกถึงความสำเร็จที่คุ้มค่าจากการทำงานและรู้สึกรักและผูกพัน กับองค์กรที่ตนทำงานเพิ่มขึ้นได้ สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ความสุขที่เกิดจาก การปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนเป็นที่พึงพอใจ ทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นตั้งใจและมี ความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยสร้างขวัญและ กำลังใจที่ดีให้กับพนักงานในองค์กร (มนชัย อรพิมพ์, 2550) นอกจากนี้ยังมีแนวคิดของ Mowday, Porter and Steers (1982) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพัน



ต่อองค์กร เป็นเจตคติอย่างหนึ่งที่มีต่องานเหมือนกัน โดยความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการตอบสนองต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนความผูกพันต่อองค์กร เป็นการตอบสนองต่อภาพรวมทั้งหมดขององค์กร รวมถึงความรู้สึกที่มีความยึดมั่นต่อองค์กร ด้วย และยังคงคล้องกับชนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานพอใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจและพึงพอใจในงานที่ได้รับผิดชอบสามารถที่จะพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จคล่องตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร และแผนงานที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

สมมติฐานที่ 3.2 ความพึงพอใจโดยเฉพาะ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

ความพึงพอใจโดยเฉพาะ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ ในเชิงบวก เพราะพนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งอาจจะมาจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น มีอุปกรณ์และเครื่องออกกำลังกายที่สามารถใช้งานได้ดี ประกอบกับมีลูกค้าเข้าใช้บริการอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและทำงานเป็นทีม มีหัวหน้างานที่ใส่ใจพนักงาน คอยสนับสนุนให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาและติดตามงานอยู่เสมอ ไม่ปล่อยปะละเลย รวมถึงพึงพอใจกับระดับเงินเดือน โบนัสและสวัสดิการต่าง ๆ ของฟิตเนสเซ็นเตอร์ สอดคล้องกับ Martin and Hafer (1995) ได้ศึกษาถึงการเชื่อมโยงระหว่างการ เปลี่ยนงานและการมีส่วนร่วม ในงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความต้องการภายนอก (Extrinsic needs) เช่น โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ค่าจ้าง และสวัสดิการ มีผลต่อทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะพนักงานจะรู้สึกถึงความคุ้มค่าที่ได้ทำงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่ และยังคงคล้องกับ ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร พบว่า แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อันเนื่องมาจากบริษัทที่ทำการวิจัยเป็นบริษัทขนาดใหญ่ มีชื่อเสียง มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการกับพนักงานอย่างยุติธรรม มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทำให้พนักงานรู้สึกทำงานกับบริษัท อย่างมีความสุข ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร พร้อมทั้งจะทำงานให้อย่างเต็มที่ สามารถเสียสละเวลาหรือประโยชน์ส่วนตัวได้ รวมถึงใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์

ทั้งหมดที่มีทุ่มเทให้กับบริษัทจนสำเร็จตามเป้าหมาย

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงการจัดการและการนำไปประยุกต์ใช้

จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำผลการวิจัยที่ได้รับมาเป็นแนวทางหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารในการกำหนดนโยบาย การวางแผนในการบริหารจัดการ และการพัฒนาองค์การเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี รวมถึงการพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น และมีความผูกพันต่อองค์การของตนมากขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัยโดยเรียงตามลำดับตามความสำคัญ ดังนี้

1. องค์การหรือหัวหน้างานควรมอบหมายงานตามความเหมาะสม ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่หรือทำให้รู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถของพนักงานเอง ทำให้เกิดความพึงพอใจและรู้สึกว่างานที่ทำนั้นคุ้มค่า นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานได้มีโอกาสได้วิจารณ์งานในการตัดสินใจงานของตนเอง
2. องค์การหรือหัวหน้างานควรให้อำนาจในการตัดสินใจกับพนักงานในการกำหนดระยะเวลาและเป้าหมายการดูแลลูกค้า เพื่อที่จะให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมอบอำนาจให้กับพนักงานอย่างเต็มที่
3. องค์การหรือหัวหน้างานควรให้อิสระในการกำหนดวิธีการสอนหรือการเทรนลูกค้า เพื่อให้พนักงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการดูแลลูกค้า พร้อมกับมอบความไว้วางใจในการดูแลลูกค้าให้กับพนักงาน
4. องค์การควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม รับฟังนโยบายใหม่ ๆ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในฟิตเนสเซ็นเตอร์ พร้อมทั้งให้พนักงานร่วมเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา
5. องค์การหรือหัวหน้างานควรที่จะให้การสนับสนุนพร้อมทั้งให้คำแนะนำกับพนักงานในการทำงานหรือในการดูแลลูกค้า รวมถึงการบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ให้พร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
6. องค์การหรือหัวหน้างานควรมีการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งปฏิบัติกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม รวมถึงการให้การยอมรับผลงานของพนักงาน ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและดูแลเอาใจใส่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายผลการวิจัย เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรหรือธุรกิจอื่น ๆ ที่เน้นการให้บริการลูกค้าเป็นสำคัญ เช่น พนักงานร้านอาหารหรือภัตตาคาร พนักงานให้บริการทางด้านโทรศัพท์ พนักงานห้างสรรพสินค้าหรือร้านสะดวกซื้อ เป็นต้น ซึ่งผลของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแต่ละประเภท อาจจะแตกต่างกันตามคุณลักษณะของงานหรือองค์กร ทำให้ผลการวิจัยมีความหลากหลายมากขึ้น
2. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพในเชิงลึกหรือการสนทนาในกลุ่มย่อยกับพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี เนื่องจากงานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะในเชิงปริมาณเท่านั้น หากมีการศึกษาเชิงคุณภาพในเชิงลึกเพิ่มเติม อาจจะทำให้ผลการวิจัยมีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น
3. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ควรขยายกรอบแนวความคิดของงานวิจัยนี้ ไปรวมกับตัวแปรอื่น ๆ ที่เป็นผลของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ได้ เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้งานวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานมีศักยภาพเพิ่มขึ้น และมีความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่มากขึ้น

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2562). *ธุรกิจฟิตเนส บทวิเคราะห์ธุรกิจ ประจำเดือน พฤษภาคม 2562*. เข้าถึงได้จาก [https://www.dbd.go.th/download/document\\_file/Statistic/2562/T26/T26\\_201905.pdf](https://www.dbd.go.th/download/document_file/Statistic/2562/T26/T26_201905.pdf)
- กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โกลสินทร์.
- กัญยชกร ชัยนภัสภร. (2550). *การรับรู้ของสมาชิกองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพัน องค์กรกรณีศึกษาบริษัทด้านอสังหาริมทรัพย์*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2547). *หลักสถิติ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรวรรณ เอกอุ. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตอบสนองความไม่พึงพอใจในงานของผู้บริหาร ระดับต้น กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข, คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชโลธร แจ่มจรัส. (2557). *คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างแบบชั่วคราว*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลาม สันติชน*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม

และสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: วิ.พรีนท์.

เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ. (2560). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ทวีศักดิ์ รองแขวง. (2555). *ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ทำไมคนรุ่นใหม่ตัดสินใจลาออก. (2562). เข้าถึงได้จาก [https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/reason-why-first-jobber-changing-job?fbclid=IwAR2W2VB1pxmEAAhAcNmPLF8Y6\\_D0skRXJIwJQM38u2IfJCcgJPraQ9tLZWA](https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/reason-why-first-jobber-changing-job?fbclid=IwAR2W2VB1pxmEAAhAcNmPLF8Y6_D0skRXJIwJQM38u2IfJCcgJPraQ9tLZWA).

ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์. (2556). *อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ชนนันท์ ทะสุใจ. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.

ชนรัฐ นาทอง. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญช่วย ไชยเมืองชื่น. (2547). *ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดลำปางต่อการประเมินคุณภาพภายนอก*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

เบญจวรรณ จันทรโฑ. (2559). *ศึกษาสาเหตุความขัดแย้งในการทำงานของพนักงานในโครงการก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจก่อสร้าง*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์,

มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). *ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาล* *ผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. (2541). *การวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพ็ญภา วงศ์นิติกร. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มงคล นาฎกระสูตร. (2554). *ทฤษฎีทางสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา*. เข้าถึงได้จาก <https://docs.google.com/document/d/1zCz-b1SI-xSf7Oix48oMkV3ZFfkShOGg1rG3OVOet6o/edit>.
- มนชัย อรพิมพ์. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าต่างประเทศ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- รุ่งนภา แสงมณี. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดภาค 6*. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- รุจยา อังกูรสุทธิพันธ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาสนา ส้วยเกร็ด. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร: สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิษัญญา วันโณ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจากหัวหน้างานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีความกตัญญูต่อเวทีเป็นตัวแปรกำกับ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, คณะจิตวิทยา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิวรรธณี วงสาขาโย. (2558). *อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์. (2557). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศิรินกุล บุญมา. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสงฆ์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2549). *Employee engagement survey*. เข้าถึงได้จาก <https://www.pmat.or.th>.
- สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



สาขารวม ทงอร่าม. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด*.

สาขารวมค่าแห่ง. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศึกษา, คณะพัฒนา  
สังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรม  
เชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุภาพร ยมหงษ์. (2554). *ความชัดเจนในบทบาทและภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน  
ตามบทบาทด้านสาธารณสุข ของนายกองค้การบริหารส่วนตำบล เขตตรวจราชการ  
กระทรวงสาธารณสุข เขต 12*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหาร  
สาธารณสุข, คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุภาภรณ์ อินทแพทย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงาน  
ของพนักงาน*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ  
องค์การ, คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร  
เหนือ.

อนิรุจน์ มั่งคั่ง. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงาน  
โรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
บริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อภิญา ตีประทีป. (2560). *พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภายหลังการควมรวมธนาคาร  
จากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ การสื่อสารในองค์การและการมอบอำนาจในองค์การ  
ที่ส่งผ่านความเครียดในบทบาทหน้าที่*. *Social Sciences Journal*, 7(1), 120-135.

อภิสรดา อุสาแสง. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมไมค้ำ  
ทวารวดี แกรนด์ นครปฐม*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ  
จัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.

อรอนงค์ ตู๊ยแสน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน การรับรู้ความสามารถ  
ในตนเองต่อความผูกพันต่องานของนักสื่อสารมวลชน: บทบาทการเป็นตัวแปรปรับของความ  
ความกดดันในงาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์การ, คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- อริยพร กาญจนวัฒน์. (2549). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนชนหลุยส์*.  
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจจิมา หอมระรื่น. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน-ไฮเทค  
(ประเทศไทย) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อัญชลีพร สันธิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน  
กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมภาคตะวันออกเฉียง  
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมมาธิราช*.
- อัมพร เกียรติวิกรัย. (2559). *อิทธิพลกำกับของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ  
และผู้ใต้บังคับบัญชาต่อความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและความตั้งใจลาออก*.  
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะพาณิชยศาสตร์  
และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อากรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2553). *จริยธรรมของผู้บริหารในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ*. เข้าถึงได้จาก  
[https://www.hrcenter.co.th/file/columns/hr\\_f\\_20170510\\_162413.pdf](https://www.hrcenter.co.th/file/columns/hr_f_20170510_162413.pdf)
- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange* (2<sup>nd</sup> ed). New York: Academic.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance  
and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*,  
63(1), 1-18.
- Angel, H. L., & Perry, J. L. (1981) An assessment of organizational commitment and  
organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-13.
- Baron, R. S. (1986). *Distraction-conflict theory: Progress and problems* (19<sup>th</sup> ed.). New York:  
Academic.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*,  
66(1), 32-40.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers  
in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Carpenter, R. H. (1988). *Movements of the eyes* (2<sup>nd</sup> ed). London: Pion.

- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance*. New York: Prentice-Hall.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3<sup>rd</sup> ed). New York: John Wiley & Sons.
- Dale, Y., & Staudohar, P. D. (1982). *Personnel management and Industrial relations*. New York: Prentice-Hall.
- Dubinsky, A. J., & Hartley, S. W. (1986). A path-analytic study of a model of salesperson performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 14(1), 36-46.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castaneda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied psychology*, 79(3), 370.
- Fazzi, R. A. (1994). *Management plus: Maximizing productivity through motivations, performance, and commitment*. New York: Irwin Professional.
- Finlay, W., Martin, J. K., Roman, P. M., & Blum, T. C. (1995). Organizational structure and job satisfaction: Do bureaucratic organizations produce more satisfied employees?. *Administration & Society*, 27(3), 427-450.
- Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 61-81.
- Greenberg, J., Baron, R. A., & Grover, R. A. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. Boston: Allyn and Bacon.
- Hackman, J. R., & Oldham, Greg R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*. 60(2), 159-170.
- Hackman, J. R., Lawler, E. E., & Porter, L. W. (1977). *Perspectives on behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176-190.
- Herbert, J. C., & Arthur, W. S. (1976). *Reading in personnel management*. OH: South Western College.
- Herbiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science: Quarterly*, 17(4), 555-573.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees?. *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.

- Kanter, R. M. (1982). The middle manager as innovator. *Harvard Business Review*, 60(4), 95-105.
- Luthans, F., Rubach, M. J., & Marsnik, P. (1995). Going beyond total quality: The characteristics, techniques, and measures of learning organizations. *The International Journal of Organizational Analysis*, 3(1), 24-44.
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative Science Quarterly*, 20(1), 57-75.
- Martin, T. N., & Hafer, J. C. (1995). The multiplicative interaction effects of job involvement and organizational commitment on the turnover intentions of full-and part-time employees. *Journal of Vocational Behavior*, 46(3), 310-331.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-organizational psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2001). *Organizational behavior-managing people and organizations*. New York: Houghton Mifflin.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: Academic.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Onyemah, V. (2008). Role ambiguity, role conflict, and performance: Empirical evidence of an inverted-U relationship. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 28(3), 299-313.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603.

- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). *Principles of management* (4<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150.
- Sieger, P., Bernhard, F., & Frey, U. (2011). Affective commitment and job satisfaction among non-family employees: Investigating the roles of justice perceptions and psychological ownership. *Journal of Family Business Strategy*, 2(2), 78-89.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Torka, N., Schyns, B., & Looise, J. K. (2010). Direct participation quality and organizational commitment: the role of leader member exchange. *Employee Relations*, 32(4), 418-434.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

## แบบสอบถามงานวิจัย

### เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

\*\*\*\*\*

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิทยานิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านช่วยตอบคำถามให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น และข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ ทั้งนี้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน รวมทั้งสิ้น 56 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร

ท่านทำงานอยู่ในฟิตเนสเซ็นเตอร์ใช่หรือไม่

ใช่

ไม่ใช่ (หากไม่ใช่ ขอยุติการสอบถามเพียงเท่านี้ ขอขอบคุณครับ)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20-25 ปี

26-30 ปี

31-35 ปี

36 ปีขึ้นไป



## 3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย       มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.  
 อนุปริญญา/ ปวส.       ปริญญาตรี  
 สูงกว่าปริญญาตรี

## 4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท  
 10,001-20,000 บาท  
 20,001-30,000 บาท  
 30,001-40,000 บาท  
 40,001 บาท ขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด      2 = เห็นด้วยน้อย  
 3 = เห็นด้วยปานกลาง      4 = เห็นด้วยมาก  
 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ความขัดแย้งในบทบาท					
1. ท่านทำงานภายใต้ความสอดคล้องกับนโยบายและระเบียบของฟิตเนสเซ็นเตอร์					
2. ท่านได้รับงานที่อยู่ในขอบเขตความรู้ความสามารถของท่าน					
3. ท่านได้รับงานที่มีทรัพยากรและวัสดุเพียงพอที่จะปฏิบัติได้					
ความคลุมเครือในบทบาท					
4. ท่านรู้ว่าท่านมีหน้าที่อะไรบ้าง					

ลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
5. ท่านมั่นใจในวิธีการปรับเพิ่มเงินเดือนของ ฟิตเนสเซ็นเตอร์					
6. ท่านมั่นใจในวิธีการปรับเลื่อนตำแหน่งของ ฟิตเนสเซ็นเตอร์					
ความหลากหลายของทักษะ					
7. งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความชำนาญและ ความสามารถที่หลากหลาย					
8. งานของท่านมีความยากกว่าคนอื่น ๆ ในฟิตเนสเซ็นเตอร์					
เอกลักษณ์ของงาน					
9. ท่านคิดว่าผลงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งใน ความสำเร็จของฟิตเนสเซ็นเตอร์					
10. ท่านมีโอกาสดูแลลูกค้าตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ คอร์ส					
11. ท่านสามารถดูแลลูกค้าให้มีสุขภาพที่ดีขึ้น					
ความอิสระในงาน					
12. ท่านมีอิสรภาพในการทำงาน					
13. ท่านมีโอกาสดำหนดวิธีการสอนฟิตเนสของท่าน					
14. ท่านมีโอกาสดำเนินการสิ่งใหม่ๆในงานของท่าน					
15. ท่านมีโอกาสแบ่งปันหรือเผยแพร่วิธีการสอนของ ท่านให้กับเพื่อนร่วมงาน					

### ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด      2 = เห็นด้วยน้อย  
3 = เห็นด้วยปานกลาง      4 = เห็นด้วยมาก  
5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ลักษณะขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
การกระจายอำนาจ					
1. องค์กรของท่าน มีการมอบอำนาจให้กับบุคลากรเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
2. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในของงานตนเอง					
3. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในนโยบายหรือข้อปฏิบัติภายในฟิสเนสเซนเตอร์					
การมีส่วนร่วม					
4. ท่านมีโอกาสนในการเข้าร่วมพิจารณาการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งงาน					
5. ท่านมีโอกาสนในการเข้าร่วมตัดสินใจรับนโยบายใหม่					
6. ท่านมีโอกาสนในการเข้าร่วมประชุม เพื่อรับทราบผลการดำเนินงานขององค์กร					
7. ท่านมีโอกาสนในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา แก่หัวหน้างาน					
การพิจารณา					
8. การพิจารณาความดีความชอบในองค์กรของท่าน มีความชัดเจน โปร่งใส					
9. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน					
10. ท่านได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้างานของท่าน					

#### ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด      2 = เห็นด้วยน้อย  
 3 = เห็นด้วยปานกลาง      4 = เห็นด้วยมาก  
 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ความพึงพอใจในหน้าที่					
1. ท่านพึงพอใจกับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน					
2. ท่านรู้สึกถึงความสำเร็จที่คุ้มค่าจากการทำงาน					
3. ท่านคิดว่าวิจารณ์คุณที่ท่านมีสามารถใช้งานได้					
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย					
ความพึงพอใจโดยเฉพาะ					
5. ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความมั่นคง					
6. ท่านคิดว่างานของท่านมีความปลอดภัย					
7. ท่านพึงพอใจกับระดับเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ					
8. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
9. ท่านมีโอกาสดูช่วยผู้อื่นในขณะที่ทำงาน					
10. ท่านได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำจากหัวหน้างานของท่าน					
11. ท่านพึงพอใจในการติดตามงานของหัวหน้างานของท่าน					

### ส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

2 = เห็นด้วยน้อย

3 = เห็นด้วยปานกลาง

4 = เห็นด้วยมาก

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. องค์กรของท่านสามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ					
2. ท่านคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่นๆ					
3. ท่านพอใจกับนโยบายและเป้าหมายของฟิตเนสเซ็นเตอร์ของท่าน					
4. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจ เมื่อมีคนชมเชยฟิตเนสเซ็นเตอร์ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
5. ท่านจะรีบชี้แจงในทันที เมื่อมีคนกล่าวถึงฟิตเนสเซ็นเตอร์ในทางลบ					
6. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของฟิตเนสเซ็นเตอร์					
7. ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน					
8. ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กรของท่าน					
9. ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กร โดยไม่มีความเคลือบแคลงใจใด ๆ					
10. ท่านเต็มใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ					
11. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัวของท่าน					

ความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
12. ท่านคิดว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านของท่าน					
13. ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าท่านตัดสินใจออกจากองค์กรของท่าน					
14. ท่านอยากที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป เพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
15. ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้ เพราะท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร					
16. องค์กรนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน					
17. ท่านจะรู้สึกผิด ถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กร ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา					
18. ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้ แม้องค์กรอื่น ๆ จะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน					
19. ท่านไม่มีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง					
20. ท่านมีความยินดีและพร้อมทำทุกอย่าง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ					

ขอขอบคุณที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

ผลการวิเคราะห์หาค่าคะแนนความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์  
(Internal Objective Congruency: IOC)

\*\*\*\*\*

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1

ผศ.ดร.เพชรรัตน์ วิริยะสืบพงศ์

ประธานสาขาการจัดการธุรกิจ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว  
มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2

ดร.ปนัดดา จันเพชร

อาจารย์สาขาการจัดการธุรกิจ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว  
มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3

ผศ.ดร.สมบัติ ชำรงสินธาร

ประธานสาขาการตลาด คณะการจัดการและการท่องเที่ยว  
มหาวิทยาลัยบูรพา



## ผลการวิเคราะห์หาค่าคะแนนความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Internal Objective

Congruency: IOC)

ข้อความถาม	ผลคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ (R)			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	R1	R2	R3			
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป						
ข้อ 1 เพศ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 2 อายุ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 3 ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 4 รายได้เฉลี่ย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน						
ความขัดแย้งในบทบาท						
ข้อ 1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 2	0	+1	+1	3	0.67	ใช้ได้
ข้อ 3	+1	0	+1	3	0.67	ใช้ได้
ความคลุมเครือในบทบาท						
ข้อ 1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 2	+1	0	+1	3	0.67	ใช้ได้
ข้อ 3	+1	0	+1	3	0.67	ใช้ได้
ความหลากหลายของทักษะ						
ข้อ 1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
เอกลักษณ์ของงาน						
ข้อ 1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 2	0	+1	+1	3	0.67	ใช้ได้
ข้อ 3	+1	0	+1	3	0.67	ใช้ได้
ความอิสระในงาน						
ข้อ 1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 4	+1	0	+1	3	0.67	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์หาค่าคะแนนความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Internal Objective  
Congruency: IOC) (ต่อ)

ข้อคำถาม	ผลคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ (R)			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	R1	R2	R3			
ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ						
การกระจายอำนาจ						
ข้อ 1	+1	0	+1	3	0.67	ใช้ได้
ข้อ 2	+1	+1	0	3	0.67	ใช้ได้
ข้อ 3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
การมีส่วนร่วม						
ข้อ 1	0	+1	+1	3	0.67	ใช้ได้
ข้อ 2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
การพิจารณา						
ข้อ 1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 2	+1	0	+1	3	0.67	ใช้ได้
ข้อ 3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน						
ความพึงพอใจในหน้าที่						
ข้อ 1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 3	0	+1	+1	3	0.67	ใช้ได้
ข้อ 4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ความพึงพอใจโดยเฉพาะ						
ข้อ 1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 5	+1	0	+1	3	0.67	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์หาค่าคะแนนความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Internal Objective  
Congruency: IOC) (ต่อ)

ข้อความคำถาม	ผลคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ (R)			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	R1	R2	R3			
ความพึงพอใจโดยเฉพาะ (ต่อ)						
ข้อ 6	+1	0	+1	3	0.67	ใช้ได้
ข้อ 7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร						
ข้อ 1	+1	0	+1	3	0.67	ใช้ได้
ข้อ 2	+1	0	+1	3	0.67	ใช้ได้
ข้อ 3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 8	+1	0	+1	3	0.67	ใช้ได้
ข้อ 9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 11	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 12	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 13	+1	0	+1	3	0.67	ใช้ได้
ข้อ 14	+1	0	+1	3	0.67	ใช้ได้
ข้อ 15	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 16	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 17	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 18	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 19	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 20	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้