

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา  
ที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์  
โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ


สิรินทิพย์ ทองรินทร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา  
วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา  
พฤศจิกายน 2559  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ สิริทิพย์ ทองรินทร์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา  
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.ปริยงญา เรืองทิพย์)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูลพงศ์ สุขสว่าง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

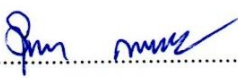
  
..... ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสรี ชัดแถม)

  
..... กรรมการ  
(ดร.ปริยงญา เรืองทิพย์)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูลพงศ์ สุขสว่าง)

  
..... กรรมการ  
(ดร.กนก พานทอง)

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญาอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา  
ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีวิทยาลัยวิทยาการวิจัย  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา กรเพชรปานิ) และวิทยาการปัญญา  
วันที่ 14 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2559

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ปริญญา เรืองทิพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูนพงศ์ สุขสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ทุกคน ที่กรุณาให้ความรู้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงานทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไข ทำให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพมากขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้จัดการทรัพยากรบุคคล หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน ตลอดจนพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ทุกคนที่ให้ความร่วมมือและให้ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทุกคนที่ได้อุทิศความรู้และสละเวลาอันมีค่า ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวที่เป็นกำลังใจสำคัญและสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา และขอขอบคุณทุกกำลังใจจากกัลยาณมิตรทุกคนที่มีส่วนช่วยให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จได้เป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นความกตัญญูตเวทิตาแด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกคนทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

สิรินทิพย์ ทองรินทร์

57910003: สาขาวิชา: การวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา;

วท.ม. (การวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา)

คำสำคัญ: ผลลัพธ์ระดับบุคคล/ บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา/ ความผูกพันต่อองค์การ

สิรินทิพย์ ทองรินทร์: โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ (A CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF PSYCHOLOGICAL WORKPLACE CLIMATE AND INDIVIDUAL LEVEL OUTCOMES OF EMPLOYEES IN THE AUTOMOTIVE INDUSTRY MODERATED BY EMPLOYEE ENGAGEMENT) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ปริญา เรื่องทิพย์, ปร.ด., พูลพงศ์ สุขสว่าง, ค.ด., 165 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 530 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลที่พัฒนาขึ้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยโปรแกรม LISREL 8.80

ผลการวิจัยปรากฏว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ  $\chi^2/df$  เท่ากับ 2.67 ค่า GFI เท่ากับ .93 ค่า NFI เท่ากับ .99 ค่า NNFI เท่ากับ .99 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า RMSEA เท่ากับ .06 ค่า RMR เท่ากับ .05 และค่า SRMR เท่ากับ .04 โดยที่บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาและความผูกพันต่อองค์การสามารถร่วมกันทำนายตัวแปรผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ได้ร้อยละ 82 บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความผูกพันต่อองค์การร่วมกับบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาส่งผลต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่ดีจะส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และความผูกพันต่อองค์การกับบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาส่งผลร่วมกันทำให้ผลลัพธ์ระดับบุคคลสูงขึ้น

57910003: MAJOR: RESEARCH AND STATISTICS IN COGNITIVE SCIENCE;  
M.Sc. (RESEARCH AND STATISTICS IN COGNITIVE SCIENCE)

KEYWORDS: INDIVIDUAL LEVEL OUTCOMES/ PSYCHOLOGICAL WORKPLACE CLIMATE/  
EMPLOYEE ENGAGEMENT

SIRINTHIP TONGRIN: A CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF PSYCHOLOGICAL  
WORKPLACE CLIMATE AND INDIVIDUAL LEVEL OUTCOMES OF EMPLOYEES IN THE  
AUTOMOTIVE INDUSTRY MODERATED BY EMPLOYEE ENGAGEMENT. ADVISORY  
COMMITTEE: PARINYA RUENGTIP, Ph.D., POONPONG SUKSAWANG, Ph.D. 165 P. 2016.

The purpose of this research was to develop and validate a causal relationship model of psychological workplace climate and individual level outcomes of employees in the automotive industry moderated by employee engagement. The sample comprised 530 automotive industry employees in Amata Nakorn Industrial Estate, Chon Buri Province, and was derived by means of proportionate stratified random sampling. A five-point rating scale questionnaire was employed in the data collection. The consistency of the developed model with a causal model was analyzed by LISREL 8.80.

The results indicated that the developed model was consistent with empirical data. Goodness of fit statistics were:  $\chi^2/df = 2.67$ , GFI = .93, NFI = .99, NNFI = .99, CFI = 1.00, RMSEA = .06, RMR = .05, SRMR = .04. Psychological workplace climate and employee engagement could predict effects on individual level outcomes, accounting for 82% of the variance. Psychological workplace climate showed a direct positive effect on individual level outcomes with an effect size of .49, significant at the .05 level. Employee engagement interacting with psychological workplace climate showed a direct positive effect on individual level outcomes with an effect size of .42, significant at the .05 level.

In conclusion, psychological workplace climate influenced the individual level outcomes of employees in the automotive industry. Moreover, employee engagement and psychological workplace climate mediated the effect to enhance individual level outcomes.

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ระดับบุคคล.....	10
ตอนที่ 2 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา.....	20
ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ.....	31
ตอนที่ 4 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับบุคคลกับบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์การ..	42
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ตอนที่ 1 การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ.....	51
ตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	53
4 ผลการวิจัย.....	70
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง.....	72
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน.....	74
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย.....	77

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	79
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การ ด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ ตามสมมติฐาน .....	85
5 สรุปและอภิปรายผล.....	90
สรุปผลการวิจัย.....	90
อภิปรายผลการวิจัย.....	91
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	94
ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป.....	95
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก.....	103
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	104
ภาคผนวก ข สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	106
ภาคผนวก ค สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	108
ภาคผนวก ง สำเนารายการพิจารณาจริยธรรม.....	110
ภาคผนวก จ ผลการประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	112
ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามผลลัพธ์ระดับบุคคล บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์การ.....	116
ภาคผนวก ช ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	118
ภาคผนวก ซ คำสั่งและผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัด ตัวแปรแฝง.....	124
ภาคผนวก ฌ ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การ ด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ.....	132
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	165

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่สนับสนุนอิทธิพลระหว่างตัวแปร.....	45
2 ตารางแสดงโครงสร้างของเนื้อหา.....	54
3 การเปรียบเทียบข้อความที่มีความหมายใกล้เคียงกัน.....	56
4 การหาค่า S-CVI ด้านผลลัพธ์ระดับบุคคลจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน.....	59
5 การหาค่า S-CVI ด้านบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน.....	60
6 การหาค่า S-CVI ด้านความผูกพันต่อองค์การจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน.....	60
7 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปรแฝง.....	64
8 จำนวนตัวอย่างจำแนกตามขนาดบริษัท.....	65
9 เกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูล เชิงประจักษ์.....	69
10 จำนวน และร้อยละ จำแนกตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง.....	72
11 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้.....	74
12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้.....	78
13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดผลลัพธ์ระดับบุคคล.....	79
14 ค่าเมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดผลลัพธ์ระดับบุคคล.....	80
15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดบรรยากาศองค์การ ด้านจิตวิทยา.....	81
16 ค่าเมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา...	81
17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์การ.....	82
18 ค่าเมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์การ.....	83
19 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศ องค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับตามสมมติฐาน.....	85
20 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การ ด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับตามสมมติฐาน.....	86
21 ค่าสถิติและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยามีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวแปรกำกับตามสมมติฐาน.....	86



## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัยโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การ ด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ.....	6
2 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา ผลสัมฤทธิ์ส่วนตน กับสุขภาวะทางจิต.....	25
3 องค์ประกอบของความผูกพันในงาน (Models for Engagement).....	33
4 ขั้นตอนการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา ที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพัน ต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ.....	51
5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดผลลัพธ์ระดับบุคคล.....	80
6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดบรรยากาศองค์การ ด้านจิตวิทยา.....	82
7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์การ.....	84
8 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา ที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพัน ต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับตามสมมติฐาน.....	87

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และประเทศชาติให้พัฒนา และก้าวหน้าสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์สามารถฝึกฝน เพิ่มมูลค่าทางความคิด ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างสูงสุด และสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างไม่สิ้นสุด ดังนั้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง และการส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ มีประสิทธิภาพและยังคงอยู่กับองค์กรก็สำคัญไม่แพ้กัน (ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2557) เพื่อพัฒนา ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถประสบความสำเร็จพร้อมกันกับองค์กร แต่ถ้าหาก ต้องสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพไป องค์กรอาจต้องดำเนินการต่อไปด้วยความล่าช้า เพราะต้องเสียเวลากับการคัดสรรและต้องใช้เวลาในการฝึกอบรม เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์เกิดทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมทั้งนโยบาย ขององค์กร ดังนั้น หากต้องเผชิญกับปัญหาเช่นนี้ ก็จะส่งผลให้องค์กรพัฒนาอย่างช้า ๆ และ ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สุชานุช พันธนียะ, 2553) โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์นั้นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ หรือพนักงานที่มีฝีมือและความชำนาญเฉพาะทาง

อุตสาหกรรมยานยนต์ถือเป็นธุรกิจที่มีมูลค่าสูงเป็นอันดับหนึ่งของประเทศไทย และยังคง มียอดการผลิตสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ รถยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ยังมีมูลค่าการส่งออกสูงสุด เมื่อเทียบกับสินค้าในกลุ่มอื่น โดยข้อมูลในไตรมาสแรกของปี พ.ศ. 2559 มีมูลค่า 148,936.8 ล้านบาท (หอการค้าไทย, 2559) การผลิตชิ้นส่วนยานยนต์สำหรับประกอบรถยนต์ เพื่อจำหน่าย ภายในประเทศร้อยละ 46 และส่งออกต่างประเทศร้อยละ 54 (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2558) นอกจากนี้ ประเทศไทยยังเป็นผู้ผลิตรถยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์รายใหญ่อันดับต้น ๆ ของโลก แหล่งผลิตที่ใหญ่ที่สุดอยู่ที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งจังหวัดชลบุรีมีนิคมอุตสาหกรรม มากที่สุดในประเทศไทย มีถึง 15 นิคมอุตสาหกรรม รองลงมา คือ จังหวัดระยองมี 12 นิคม อุตสาหกรรม (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2558) ถึงแม้ว่าระบบการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จะใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่ทรัพยากรมนุษย์ก็มีความสำคัญในการควบคุม ดูแล เครื่องจักร หรือทำในส่วนที่เครื่องจักรไม่สามารถตอบสนองความต้องการอันซับซ้อนได้ แต่ปัญหา ของบริษัทเหล่านี้ประสบอยู่ คือ การที่ทรัพยากรมนุษย์ หรือพนักงานออกจากงานบ่อย ๆ ซึ่งจะส่งผล ให้พนักงานขาดความชำนาญ ไม่สามารถพัฒนาต่อยอด ทำให้ผลงานที่ได้ขาดประสิทธิภาพ

จากข้อมูลผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ปรากฏว่า สาเหตุการลาออกจากงานเพื่อต้องการเปลี่ยนงานใหม่ในปี พ.ศ. 2558 สูงถึง 88.31 เปอร์เซ็นต์ (กรมการจัดหางาน, 2558) และผลการวิจัยเกี่ยวกับจัดหางาน ได้ระบุสาเหตุที่สำคัญในการลาออก จากงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ปรากฏว่า ร้อยละ 54 ไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ร้อยละ 45 ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 39 งานไม่มีความสมดุล ร้อยละ 39 ได้รับค่าตอบแทน ต่ำ ร้อยละ 39 งานเครียดเกินไป ร้อยละ 37 หัวหน้างานไม่เป็นธรรม ร้อยละ 36 ไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง

และร้อยละ 28 ไม่ขึ้นเงินเดือนเมื่อปีที่ผ่านมา (Career Builder, 2014) แสดงให้เห็นว่า สาเหตุสำคัญเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลให้พนักงานต้องการเปลี่ยนงาน หรือลาออกจากงาน

การสร้างความสำเร็จ ความเชี่ยวชาญ และความพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการขยายและสร้างทรัพยากรจิตวิทยาระดับบุคคล (Broaden and Build: A Theory of Individual Psychological Resources) ของ Fredrickson (1998, 2001, 2004) ที่เกิดจากสองกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการทางจิต และกระบวนการจิตวิทยาบุคลิกภาพ กระบวนการทางจิตเป็นกระบวนการทางความคิด และกระบวนการทางอารมณ์ของมนุษย์ จะดำเนินการเป็นกระบวนการต้องอาศัยองค์ความรู้ในการทำความเข้าใจ การรับรู้ความรู้สึก หน่วยความจำ จินตนาการ และกระบวนการคิด ส่วนกระบวนการจิตวิทยาบุคลิกภาพเป็นการแสดงออก และลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ (กฤติยา อารยะศิริ, 2543, หน้า 4) ทรัพยากรจิตวิทยาระดับบุคคล แบ่งออกเป็นสี่องค์ประกอบ ได้แก่ ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ความเชื่อมั่น (Confidence) และการฟื้นพลัง (Resilience) ทรัพยากรจิตวิทยาระดับบุคคลมีความสำคัญต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานที่ดีแก่บุคคล ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิธีการจัดการกับปัญหาในเชิงบวก มีสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตระดับบุคคลที่ดี (วิธัญญา วัฒนโธ, 2558) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยสนับสนุนแนวคิดที่ว่าพนักงานที่มีประสบการณ์เชิงบวกจะมีแนวโน้มเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีกระบวนการคิดที่สำคัญ ๆ กว่าคนที่โกรธง่าย หรือคนที่มีอารมณ์ฉุนเฉียว ซึ่งช่วงเวลาแห่งอารมณ์เชิงบวกเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น และจะเป็นแหล่งทรัพยากรในตัวบุคคล ผลลัพธ์ที่เป็นบวกนี้จะเป็นตัวกระตุ้นบุคคลให้เกิดความคิด และการกระทำที่ดี (Fredrickson & Branigan, 2005) ถึงแม้ว่าผลลัพธ์ระดับบุคคลจะเป็นความรู้สึกเฉพาะบุคคล แต่ก็เกิดการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา ซึ่งเป็นสื่อที่กระตุ้นให้เกิดทั้งอารมณ์เชิงบวกและอารมณ์เชิงลบ ถ้าเกิดอารมณ์เชิงบวกก็จะเป็นประสบการณ์ที่ดีที่พนักงานประทับใจ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานเกิดอารมณ์เชิงลบ ก็จะเป็นประสบการณ์ที่ไม่ดี พนักงานไม่ประทับใจเช่นกัน ส่งผลให้เกิดความไม่ใส่ใจในงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง พร้อมทั้งความผูกพันต่อองค์การลดลงด้วย (Shuck & Reio, 2014) ดังนั้น ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลเกิดจากบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาและความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาของ Shuck and Reio (2014) ได้แบ่งผลลัพธ์ระดับบุคคล ออกเป็นสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ส่วนตัว (Personal Accomplishment) และสุขภาพทางจิต (Psychological Well-Being) ซึ่งบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ส่วนตัว และสุขภาพทางจิตในทิศทางบวก โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ หรือเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อทิศทาง หรือขนาดความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล กล่าวคือ ถ้าหากความผูกพันต่อองค์การมีทิศทางบวกมากขึ้นจะส่งผลร่วมกับบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาให้ส่งผลต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลมีทิศทางบวกมากขึ้น

แต่ถ้าหากความผูกพันต่อองค์การมีทิศทางลบก็จะส่งผลร่วมกับบรรยากาศขององค์การด้านจิตวิทยา ส่งผลต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลให้มีทิศทางลบด้วยเช่นกัน

บรรยากาศขององค์การด้านจิตวิทยา (Psychological Workplace Climate) เป็นการตีความ และการรับรู้สภาวะแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคม และโครงสร้างทางกายภาพด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นตัวแปรบ่งชี้การรับรู้ถึงความผาสุกส่วนตนของพนักงาน เช่น การได้รับการสนับสนุนการบริหารจัดการ ความชัดเจนในหน้าที่ที่รับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการประสบความสำเร็จขององค์การด้วยความรู้สึกที่ว่าทำหาย ได้รับการยอมรับ และพร้อมที่จะแสดงความสามารถโดยไม่กลัวผลกระทบที่อาจเกิดจากความผิดพลาด ปัจจัยบรรยากาศขององค์การด้านจิตวิทยาแบ่งออกเป็นสององค์ประกอบ ได้แก่ บรรยากาศภายนอกองค์การ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เช่น นโยบายทางการเมือง ภาวะเศรษฐกิจโลก กฎหมาย ข้อกำหนดลูกค้า และบรรยากาศภายในองค์การ ซึ่งเป็นสภาพการณ์ หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ภายในองค์การ ที่มีผลต่อการดำเนินกิจการขององค์การ เช่น ระบบโครงสร้างองค์การ ระบบการผลิต ในองค์การ ปัจจัยด้านพนักงานในองค์การ ปัจจัยด้านระบบข้อมูลข่าวสาร และการควบคุม (วันชัย มีชาติ, 2557, หน้า 75-91) บรรยากาศขององค์การด้านจิตวิทยามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นตัวช่วยในการสนับสนุน ผลักดัน จูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดทั้ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เบญจวรรณ ศงคาร, 2556; ศรีณย์ พิมพ์ทอง, 2557) ซึ่งมีงานวิจัยสนับสนุนว่าบรรยากาศขององค์การด้านจิตวิทยา มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ระดับบุคคลในเชิงบวก คือ ผลสัมฤทธิ์ส่วนตน และสุขภาวะทางจิต บรรยากาศขององค์การด้านจิตวิทยาจะมีอิทธิพลมากขึ้น เมื่อถูกกำกับโดยความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (Brown & Leigh, 1996; Iverson, Olekalns, & Erwin, 1998; Schaufeli, Taris, & Rhenen, 2008; Shuck & Rrio, 2014)

ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกพร้อมที่จะมุ่งมั่น ท่วมเททิ้งพลังความรู้คิด ความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์การ และพร้อมที่จะสร้างสรรค์ผลงาน หรือผลผลิตให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างสูงสุด ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นเชิงบวกต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยสามองค์ประกอบ คือ ความผูกพันด้านความรู้คิด ความผูกพันด้านอารมณ์ และ ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Kahn, 1990) ความผูกพันต่อองค์การนั้นมีความสำคัญก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ สามารถจูงใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้น ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ ห่วงใยต่อความสำเร็จ และความก้าวหน้าขององค์การ การสร้างความผูกพันในองค์การให้เป็นเครื่องมือสร้างแรงกระตุ้น แรงศรัทธาให้พนักงานมีต่อองค์การ ถึงแม้จะต้องใช้เวลา และการปฏิบัติที่ยาวนาน แต่การจะให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานที่เป็นพลังให้พนักงานเกิดความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์การ เช่น การสนับสนุนอุปกรณ์ การสร้างขวัญ กำลังใจ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2550, หน้า 261) ซึ่งมีงานวิจัยสนับสนุนว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การที่เกิดขึ้นกับพนักงานนั้น จะส่งผลให้พนักงานพร้อมที่จะแสดงพลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานและยังคงรักษาความเป็นสมาชิกในองค์การต่อไป (ศรีณย์ พิมพ์ทอง, 2557) ความผูกพันต่อองค์การ

มีประสิทธิภาพมากกว่าทัศนคติในการปฏิบัติงาน และหากทิศทางของความผูกพันมีแนวโน้มที่สูงขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น มากกว่าแรงจูงใจภายใน การมีส่วนร่วมในงาน และความพึงพอใจในงาน (รินดา ชันธกรรม และจันทนา แสนสุข, 2556; Harter, Schmidt, Asplund, Killham, & Agrawal, 2010; Rich, Lepine, & Crawford, 2010; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009) นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับบุคคลด้วย ตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ระดับบุคคล ประกอบไปด้วย ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกด้านลบ และผลสัมฤทธิ์ส่วนตัว (Iverson et al., 1998) นอกจากนี้ บรรยากาศขององค์การด้านจิตวิทยา หรือพื้นที่สัมผัสได้ทันทีที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และกระตุ้นผลลัพธ์ระดับบุคคล คือ การมุ่งเน้นทำความเข้าใจ การรับรู้บรรยากาศขององค์การด้านจิตวิทยาของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน (Brown & Leigh, 1996; Schaufeli, 2012) ดังนั้น หากพนักงานรับรู้และตีความบรรยากาศขององค์การด้านจิตวิทยาในเชิงบวกจะส่งผลให้ผลลัพธ์ระดับบุคคลมีทิศทางบวกมากขึ้นด้วย (ผลสัมฤทธิ์ส่วนตัว สุขภาวะทางจิต) และถ้าหากความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสูงขึ้นก็จะส่งผลให้ผลลัพธ์ระดับบุคคลมีทิศทางบวกเพิ่มขึ้น และความผูกพันต่อองค์กรร่วมกับบรรยากาศขององค์การด้านจิตวิทยาส่งผลต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลสูงขึ้นด้วย (Shuck & Reio, 2014)

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศขององค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการป้องกันการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยการสร้างบรรยากาศและสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในทุกองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การเกิดการพัฒนาดังกล่าวได้อย่างต่อเนื่อง

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศขององค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศขององค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกำกับที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้สนใจศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศขององค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ (Moderating Variable หรือ Moderator) ตัวแปรกำกับจะส่งผลต่อทิศทางและขนาดของความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การด้านจิตวิทยากับผลลัพธ์ระดับบุคคล

(สิทธิ์ ธีรสรณ์, 2558, หน้า 77-78) ซึ่งแต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์ระหว่างกันดังต่อไปนี้

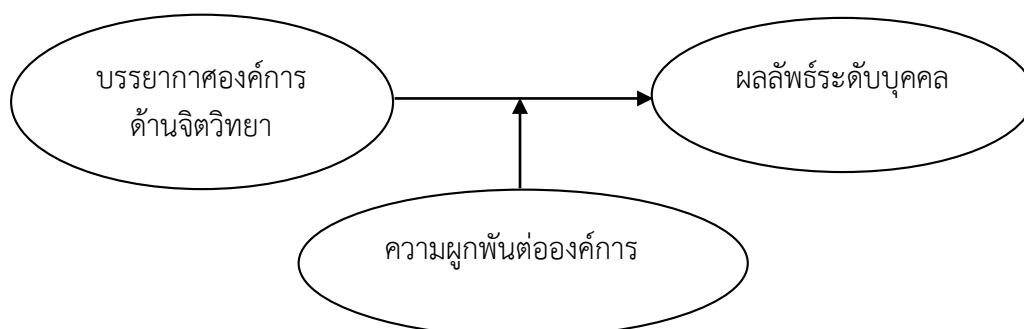
ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยากับผลลัพธ์ระดับบุคคลที่มีพื้นฐานจากแนวคิดของ Iverson et al. (1998) จากโมเดล Well-Being Model ประกอบด้วยตัวแปรความรู้สึกล้านลบ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ และผลสัมฤทธิ์ส่วนบุคคล ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตกับบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา ในรูปแบบของ Well-Being Subcomponents of Three-Component Model ประกอบด้วย การปฏิบัติงานหนัก ความเหนื่อยหน่าย และความผูกพันในงาน (Schaufeli et al., 2008) ซึ่งมีงานวิจัยที่พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่ไม่ดี หรือพนักงานที่ได้สัมผัสกับอารมณ์เชิงลบอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน การขาดการสนับสนุนการบริหารจัดการจากองค์การ การขาดการมีส่วนร่วมในองค์การ หรือเกิดความรู้อีกว่างานของพวกเขาไม่สำคัญ จะมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความรู้สึกล้านในเชิงลบที่สูงขึ้น ตรงกันข้ามพนักงานที่ปฏิบัติงานในบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่ดี จะมีความสัมพันธ์ส่วนตนที่สูงขึ้น (Brown & Leigh, 1996) ประสบการณ์ดังกล่าวจะส่งผลต่อการมีสุขภาวะทางจิตที่ดี (Blais et al., 1999)

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยากับความผูกพันต่อองค์การ ในกรอบแนวคิดของ Brown and Leigh (1996) ซึ่งมาจากทฤษฎีฐานรากมาจาก Kahn (1990) ที่กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานมีประโยชน์มากกว่ารูปแบบของโครงสร้างทางกายภาพ เนื่องจากการรับรู้ด้านจิตวิทยาของสภาวะแวดล้อม หรือบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา แสดงถึงการรับรู้ความผูกพันส่วนตนของพนักงาน เป็นตัวบ่งชี้ให้ความเข้าใจการตีความสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานที่สัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคม โครงสร้างทางกายภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม และการรักษาการรับรู้ความผูกพันส่วนตนของพนักงาน (Brown & Leigh, 1996) นอกจากนี้ยังพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างสภาวะทางอารมณ์ (ความอิสระ ความกดดัน ลักษณะการแสดงออกและความไว้วางใจ) กับประสิทธิภาพของผลการดำเนินงาน มีพื้นฐานมาจากการตีความบรรยากาศองค์การ (การตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อวิธีการปฏิบัติงาน และวิธีการที่พนักงานมุ่งมั่นที่จะทำเพื่อองค์การ) (O'Neil & Arendt, 2008)

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับผลลัพธ์ระดับบุคคล ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันยังทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้ ยังเชื่อมโยงความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพของผลการดำเนินงาน (Bakker & Bal, 2010) พนักงานที่มีทิศทางความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีความสุข นอบน้อมเป็นมิตร ต่อเพื่อนร่วมงาน และมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอย่างหนัก ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสบการณ์ในเชิงบวก ดังนั้น จึงถือได้ว่าสภาวะทางอารมณ์ระดับบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน (Rich et al., 2010)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลลัพธ์ระดับบุคคลได้รับอิทธิพลจากบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาและความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์การร่วมกับบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาส่งผลต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล จึงได้นำเสนอกรอบแนวคิด

ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ

### สมมติฐานของการวิจัย

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
3. ความผูกพันต่อองค์การร่วมกับบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาส่งผลทางตรงต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้คาดว่าจะเกิดประโยชน์ทั้งในด้านการพัฒนาองค์การ ด้านความรู้ และด้านการนำไปปฏิบัติ ดังนี้

1. จากโมเดลที่พัฒนาขึ้นใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานจากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยที่บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยามีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล หากองค์การสร้างบรรยากาศภายในองค์การที่ดีจะส่งผลให้พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ระดับบุคคลที่ดีมากยิ่งขึ้น
2. ใช้เป็นแนวทางในการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ระดับบุคคลที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
3. ใช้เป็นแนวทางในการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

ซึ่งการที่มีบรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลร่วมกับความผูกพันต่อองค์การและจะส่งผลต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มากยิ่งขึ้น

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ประชากร

ประชากร เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อำเภอพานทอง และอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พ.ศ 2559 จำนวน 120,500 คน (Amatajob.com, 2558)

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 3 ตัว ได้แก่

2.1 ผลลัพธ์ระดับบุคคล (Individual Level Outcomes) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 2 ด้าน ดังนี้

2.1.1 ผลสัมฤทธิ์ส่วนตัว (Personal Accomplishment)

2.1.2 สุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being)

2.2 บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา (Psychological Workplace Climate) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 6 ด้าน ดังนี้

2.2.1 การสนับสนุนการบริหารจัดการ (Supportive Management)

2.2.2 ความชัดเจนในงาน (Role Clarity)

2.2.3 การแสดงออกซึ่งตนเอง (Self-Expression)

2.2.4 การมีส่วนร่วม (Contribution)

2.2.5 การยกย่องชมเชย (Recognition)

2.2.6 ความท้าทาย (Challenge)

2.3 ความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ด้าน ดังนี้

2.3.1 ความผูกพันด้านความรู้คิด (Cognitive Engagement)

2.3.2 ความผูกพันด้านอารมณ์ (Emotional Engagement)

2.3.3 ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Engagement)

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ผลลัพธ์ระดับบุคคล (Individual Level Outcomes) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดแล้วแสดงออกมา หรือเป็นพฤติกรรมที่พนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์คนหนึ่ง ๆ รู้สึกแล้วแสดงออก สามารถวัดได้จากผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ส่วนตัว สุขภาวะทางจิต สามารถวัดได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อวัดผลลัพธ์ระดับบุคคลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ส่วนตัว (Personal Accomplishment) หมายถึง การที่พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์รู้สึกว่ามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ดี รู้สึกมีความสุข รู้สึกมีความภาคภูมิใจ



รู้สึกว่าการที่รับผิดชอบมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อองค์กร สังเกตได้จากการใส่ใจในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่โดยไม่มีข้อแม้ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ผลงานมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความบกพร่อง

2. สุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being) หมายถึง การที่พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีคุณลักษณะเชิงบวกทางจิตใจ มีความรู้สึกยอมรับตนเอง มีความมุ่งมั่นในตนเอง มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน สามารถจัดการควบคุมสภาพแวดล้อมได้ มีความเข้าใจที่ชัดเจนในจุดประสงค์ของชีวิต พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ ๆ ใน 6 ด้านย่อย ได้แก่ การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต ความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น การยอมรับตนเอง การมีความงอกงามในตน ความเป็นตัวของตัวเอง

บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา (Psychological Workplace Climate) หมายถึง การที่พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ตีความ และรับรู้สภาวะแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคม และโครงสร้างทางกายภาพด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้การรับรู้ถึงความผาสุกส่วนตนของพนักงานใน 6 ด้าน ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนการบริหารจัดการ ความชัดเจนในงาน การแสดงออกซึ่งตนเอง การมีส่วนร่วม การยกย่องชมเชย และความท้าทายในการประสบความสำเร็จร่วมกับองค์กร พร้อมทั้งจะแสดงความสามารถโดยไม่กลัวผลกระทบด้านลบ หากผู้บริหารให้การสนับสนุน มีแนวโน้มที่จะเพิ่มศักยภาพในการสร้างแรงจูงใจ สร้างความสำเร็จให้องค์กร และก่อให้เกิดความผูกพันในงาน สามารถวัดได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อวัดบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดังนี้

1. การสนับสนุนการบริหารจัดการ (Supportive Management) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีวิธีการสื่อสารเป้าหมายขององค์การในการปฏิบัติงานใน 3 ด้านย่อย ได้แก่ 1) การสนับสนุนอุปกรณ์ และวิธีการปฏิบัติงาน 2) ควบคุมการปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่นเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน 3) มีความไว้วางใจพนักงาน หรือความเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน พนักงานสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาเมื่อต้องเผชิญในขณะปฏิบัติงาน

2. ความชัดเจนในงาน (Role Clarity) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน มีความเฉพาะเจาะจงในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยมีการระบุเป็นลายลักษณ์อักษร สามารถเข้าใจตรงกันทั้งผู้บังคับบัญชา และพนักงานใต้บังคับบัญชา

3. การแสดงออกซึ่งตนเอง (Self-Expression) หมายถึง การที่พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แสดงออกถึงการรับรู้ในการปฏิบัติงานทั้งทางบวกและทางลบ ความคิดทางบวก เช่น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา การปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้า ความคิดทางลบ เช่น การปฏิเสธการปฏิบัติงานเมื่อรู้สึกไม่ปลอดภัย ไม่ได้ผลตอบแทนตามที่คาดหวัง

4. การมีส่วนร่วม (Contribution) หมายถึง การที่พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์รับรู้เป้าหมายขององค์การ ระดมความคิดเห็นที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นทีม และทุกคนสามารถประเมินผลตามที่มาตรฐานกำหนด และร่วมกันปรับปรุงให้เป็นไปตามมาตรฐาน

5. การยกย่องชมเชย (Recognition) หมายถึง การที่พนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญ เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร ส่งผลให้พนักงานมีผลงานที่ดีขึ้น และได้รับผลตอบแทนตามความเหมาะสม

6. ความท้าทาย (Challenge) หมายถึง การที่พนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ อาจเป็นการแก้ไขปัญหาเพียงคนเดียว หรือเป็นทีม ซึ่งปัญหาอาจมีความยากและซับซ้อนตามภาระหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของพนักงานแต่ละบุคคล

ตัวแปรกำกับ (Moderator Variable) หมายถึง ตัวแปรตัวที่สองที่มีอิทธิพลต่อทิศทางและ/หรือขนาดของตัวแปรต้นที่จะส่งผลไปยังตัวแปรตาม ถ้าตัวแปรกำกับส่งผลร่วมกับตัวแปรต้นสูง จะส่งผลต่อตัวแปรตามสูงด้วย แต่ถ้าตัวแปรกำกับส่งผลร่วมกันกับตัวแปรต้นต่ำ จะส่งผลต่อตัวแปรตามต่ำด้วยเช่นกัน

ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) หมายถึง การที่พนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีความรู้สึกพร้อมที่จะมุ่งมั่น ทุ่มเททั้งความรู้คิด อารมณ์ และพฤติกรรม มีความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมในองค์กร และพร้อมที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน หรือผลผลิตให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ในเชิงบวกต่อองค์กร สามารถวัดได้จากแบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อวัดความผูกพันต่อองค์กร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้คิด (Cognitive Engagement) หมายถึง การที่พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ รู้สึกนึกคิดพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ประเมินว่างานของพวกเขามีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ประกอบไปด้วย ความมุ่งมั่นทุ่มเท และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ ถึงแม้ว่าจะเป็นเวลาพักก็จะต้องดำเนินการให้เสร็จ สังเกตได้จากการที่พนักงานลงมือปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ปฏิบัติตามวิธีการปฏิบัติงาน และเสร็จตามแผนงานที่กำหนด และงานมีประสิทธิภาพ

2. ความผูกพันด้านอารมณ์ (Emotional Engagement) หมายถึง การที่พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เกิดความรู้สึก แล้วมีผลกระทบต่ออารมณ์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ความเชื่อ และเป็นพลังขับเคลื่อนโดยตรงต่อความสำเร็จของงาน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน สังเกตได้จากการที่พนักงานปฏิบัติงานสำเร็จตามแผนงานในแต่วันโดยไม่มีข้อโต้แย้ง และยังสามารถคิดวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการคิดที่มีเหตุผล

3. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Engagement) หมายถึง การที่พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แสดงออกทางกายภาพ เป็นการแสดงออกด้านความรู้คิด และด้านอารมณ์รวมกัน สามารถตีความได้ด้วยพยายามมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าโดยทันทีทันใด โดยไม่คำนึงถึงเวลาเริ่มงาน เวลาพัก หรือเลิกงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และปฏิบัติงานเสร็จตามแผนงาน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งอาศัยพื้นฐานจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่าง ๆ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ระดับบุคคล

ตอนที่ 2 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา

ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 4 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับบุคคลกับบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์การ

#### ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ระดับบุคคล

จากแนวคิดทฤษฎี Broaden and Build: A Theory of Individual Psychological Resources ของ Frederickson (1998, 2001, 2004) ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับการขยายและสร้าง: ทฤษฎีทรัพยากรจิตวิทยาในระดับบุคคลที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับพนักงานแต่ละคน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ผลลัพธ์ระดับบุคคล

อารมณ์เชิงบวกในระดับบุคคล เช่น ความสุข ความสนใจ หรือความคาดหวังสามารถขยายและสร้างความตระหนักรู้ และช่วยส่งเสริมความคิดและพฤติกรรมใหม่ ๆ ที่แตกต่าง ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นเป็นระยะเวลายาวนาน จะเป็นการสั่งสมพฤติกรรมใหม่ ๆ สร้างทักษะ ทรัพยากรทางกายภาพ และทรัพยากรทางปัญญา ซึ่งจะสร้างทรัพยากรภายในของแต่ละบุคคล ทรัพยากรเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นแหล่งสำรอง สามารถสร้างขึ้นภายหลัง เพื่อปรับปรุงวิธีการรับมือเมื่อเผชิญกับปัญหาเพื่อให้ประสบความสำเร็จและความอยู่รอด (Frederickson, 2004) นอกจากนี้ยังมีการค้นคว้า และรวบรวมข้อค้นพบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

##### ความหมายผลลัพธ์ระดับบุคคล

สิริอร วิชชาวุธ (2552, หน้า 5) กล่าวว่า ผลลัพธ์ระดับบุคคล เป็นการศึกษาพฤติกรรมทั้งในมนุษย์และสัตว์ ที่บ่งชี้ถึงกระบวนการปฏิบัติงานของจิต ด้วยระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์

อริยา คูหา (2554) กล่าวว่า ผลลัพธ์ระดับบุคคล เป็นแนวคิดวิทยาศาสตร์ทางสังคม เป็นคุณลักษณะเฉพาะบุคคล หรือเป็นจุดแข็งเฉพาะบุคคล และเป็นความสามารถพิเศษที่ช่วยให้บุคคลมีความสุขในชีวิต มีแรงจูงใจใฝ่ดี ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สามารถจัดการชีวิต สามารถพลิกผันสถานการณ์ที่เลวร้ายสุดขีดได้ เกิดจากการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมที่ได้จากพ่อแม่ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษา

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (2556, หน้า 1) กล่าวว่า ผลลัพธ์ระดับบุคคล เป็นการศึกษา เพื่อนำไปสู่การเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพราะเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นให้มนุษย์ตระหนักถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์และคุณค่าของการปรับตัวเพื่อความสุขสมบูรณ์ของการอยู่ร่วมกันในสังคม

ธัญญภัทร์ ศิริธัชชราโรจน์ (2559, หน้า 3) กล่าวว่า ผลลัพธ์ระดับบุคคล เป็นการศึกษาทางวิทยาศาสตร์ที่มุ่งศึกษาสองส่วนหลัก คือ พฤติกรรมของมนุษย์ และกระบวนการทำงานของจิต เพื่อทำความเข้าใจ ความสามารถในการคิด อารมณ์ การรับรู้ กระบวนการใช้เหตุผล การจำ และโครงสร้างการปฏิบัติงานของระบบชีววิทยาในร่างกาย ความรู้สึก และแรงจูงใจ ซึ่งการทำงานของจิตจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2559) กล่าวว่า ผลลัพธ์ระดับบุคคล เป็นสาขาย่อยใหม่ ของจิตวิทยาที่ใช้ความเข้าใจทางวิทยาศาสตร์และการประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิผล เพื่อช่วยให้บุคคลมีชีวิตที่น่าพอใจ โดยสร้างความเจริญก้าวหน้าสำหรับบุคคล ครอบครัว และชุมชน และค้นหา หรือเสริมสร้างอัจฉริยภาพให้กับความสามารถ เพื่อให้บุคคลสามารถใช้ชีวิตได้อย่างเป็นปกติสุขมากยิ่งขึ้น ศาสตร์นี้มุ่งความสนใจไปที่การพัฒนาตนเองแทนที่การรักษาโรค ซึ่งเป็นจุดสนใจของจิตวิทยาสาขาอื่น ๆ

Luthans, Avolio, Avey, and Normam (2007) ได้นิยาม ผลลัพธ์ระดับบุคคล ไว้ว่าเป็นสภาวะจิตวิทยาเชิงบวกในพัฒนาการของบุคคล และจะแสดงออกโดย 1) การมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน และมีความพยายามที่จะปฏิบัติต่อภาระหน้าที่ที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จ 2) การวิเคราะห์สาเหตุในทางบวกที่จะสร้างความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต 3) ความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย และเมื่อจำเป็นก็จะปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ที่มุ่งสู่เป้าหมาย เพื่อให้เกิดความสำเร็จ และ 4) เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา และอุปสรรคที่ยากก็ไม่ลดละความพยายาม เพื่อให้ประสบความสำเร็จ

ดังนั้น ผลลัพธ์ระดับบุคคล หมายถึง การศึกษาเพื่อมุ่งเน้นการอธิบายพฤติกรรม หรือลักษณะเฉพาะบุคคลที่ประกอบด้วย 1) กระบวนการทางจิต เป็นกระบวนการทางความคิด และกระบวนการทางอารมณ์ของมนุษย์ จะดำเนินการเป็นกระบวนการที่มีองค์ความรู้ในการทำความเข้าใจ รวมทั้งการรับรู้ ความรู้สึก หน่วยความจำ จินตนาการ และกระบวนการคิด 2) กระบวนการจิตวิทยาบุคลิกภาพ เป็นการแสดงออกทางบุคลิกภาพและลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

### **องค์ประกอบของผลลัพธ์ระดับบุคคล**

วิธัญญา วัฒนโธ (2558) ได้แบ่งองค์ประกอบผลลัพธ์ระดับบุคคล ดังนี้

1. ความหวัง (Hope) คือ ความคาดหวังว่าตนเองจะได้รับประสบการณ์ในเชิงบวก และเชื่อว่าตนเองมีอิทธิพลต่อประสบการณ์ของตนในเชิงบวกได้ ความหวังประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ความคิดเกี่ยวกับเป้าหมาย ความคิดเกี่ยวกับแนวทาง และความคิดเกี่ยวกับความตั้งใจ
2. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) การมองโลกในแง่ดี เป็นความคาดหวังเกี่ยวกับอนาคตในเชิงบวก และเป็นทัศนคติว่าสิ่งที่ดีที่สุด และความปรารถนา หรือจุดมุ่งหมายของตนเอง

จะบรรลุป่าหมาย หรือถูกเติมเต็มอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

3. ความเชื่อมั่น (Confidence) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับขีดความสามารถของตนเองที่จะทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อทำให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา

4. การฟื้นพลัง (Resilience) การฟื้นพลังเป็นความสามารถของบุคคลในการสะท้อนกลับหรือการกลับสู่สภาพเดิมหลังจากเผชิญกับความยากลำบาก ความขัดแย้ง ความล้มเหลว หรือแม้แต่เหตุการณ์ในเชิงบวก ความก้าวหน้า และความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น

### ผลลัพธ์ระดับบุคคลแบ่งตามวิธีการศึกษา

พิภพ วังเงิน (2547, หน้า 346-347) ได้แบ่งตามวิธีการศึกษา ดังนี้

1. เชิงปรัชญาเน้นเรื่องจิตกับกายของมนุษย์ กล่าวว่า จิตกับกาย สองอย่างนี้แยกจากกัน จิตเป็นผู้บังคับกายให้ทำตามที่จิตสั่ง เป็นแนวทางในพระพุทธศาสนาที่ว่าจิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว ดังนั้น พฤติกรรมของบุคคล ต้องปลูกฝังกันที่จิตต้องปลูกจิตสำนึกให้รัก ให้รับผิดชอบ มีเจตคติที่ดี ต่อองค์การ การเรียนรู้เกิดขึ้นที่จิตใจ ความรู้ที่จิตมีผลต่อการกระทำ และเชื่อว่ามนุษย์เกิดมาพร้อมกับจิตที่ว่างเปล่า แล้วสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากประสบการณ์ และจิตมนุษย์มีความรู้บางอย่างติดตัวมาแต่กำเนิด ถ้านำสิ่งที่ดีมาที่ต้องส่งเสริม ถ้านำสิ่งไม่ดีมาที่ต้องให้ประสบการณ์ใหม่ที่ถูกต้อง

2. พฤติกรรมนิยม (Behavioristic Method) สังเกตพฤติกรรมภายนอก พร้อมกับสังเกตภายใน (Introspection) คือ การสันนิษฐานพฤติกรรมภายใน เช่น การดูนาฬิกาบ่อย ๆ แสดงว่ามีนัด เป็นต้น

3. จิตวิเคราะห์ แบ่งโครงสร้างทางจิตออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ อิด (Id) เป็นจิตส่วนที่ไร้สำนึก คอยผลักดัน อีโก้ (Ego) จิตที่รู้สำนึก คือสภาพความรู้สึกตัวของเรา ซูเปอร์อีโก้ (Superego) จิตที่ได้รับการศึกษาอบรมให้รู้จักความถูกต้อง ชั่วดี มีคุณธรรม ซึ่งซูเปอร์อีโก้จะเป็นตัวควบคุมอีโก้

4. มานุษยนิยม (Humanism) เน้นการใช้ญาณส่วนตัว (Personal Intuition) ในการเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของตนเอง และผู้อื่น แบ่งเป็น 3 ประการ

4.1 มนุษย์มีความรู้สึก คิด ตัดสินใจ

4.2 มนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักรกลที่ถูกควบคุมโดยสภาพของสิ่งแวดล้อม สภาพของอินทรีย์ และสภาพของพฤติกรรมในอดีต มาสโลว์ มีทัศนะว่า มนุษย์เกิดมาพร้อมด้วยแรงบันดาลใจที่จะแสวงหาความรู้ ที่จะสร้างสรรค์ แรงบันดาลใจเหล่านี้นำไปสู่ความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

4.3 มนุษย์มีธรรมชาติที่ดีงาม มีแรงบันดาลใจที่จะทำความดีมนุษย์มีแนวโน้มต้องการจะได้ใคร่ดี ต้องการการสนับสนุนให้ทำดีมีประโยชน์ร่วมกับผู้อื่น

### ปัจจัยของผลลัพธ์ระดับบุคคลอันเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมของมนุษย์

ปัจจัยพื้นฐานผลลัพธ์ระดับบุคคล ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคลิกภาพ การรับรู้ ทัศนคติ และการเรียนรู้ เป็นต้น ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) โดยทั่วไปจะแตกต่างทางกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา เศรษฐกิจ วัฒนธรรม เหล่านี้มีสาเหตุมาจากพันธุกรรม (Heredity) และสภาพแวดล้อม (Environment) ทำให้คนมีลักษณะเฉพาะตัวไม่เหมือนกัน

(Uniqueness) แต่แต่ละบุคคลยังมีความแตกต่างภายในเอกบุคคล (Intraindividual Differences) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบุคคลเดียวกันในเวลาที่แตกต่างกัน คนเดียวกันอาจมีแรงจูงใจในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นสาเหตุมาจากสภาวะแวดล้อม เช่น บรรยากาศองค์การ (Organization Climate) หรืออาจเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หรือสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับมนุษย์ (Human Environment) หรือสภาพแวดล้อมด้านโครงสร้าง (Structure Environment) ขององค์การ เช่น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประเพณีปฏิบัติ สถานที่ นโยบาย แสดงว่า สภาพแวดล้อมต่อเอกบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมบุคคล (พิภพ วังเงิน, 2547, หน้า 346-347)

ดังนั้น ผลลัพธ์ระดับบุคคล มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) และการฟื้นพลัง (Resilience) ซึ่งมีปัจจัยพื้นฐานมาจากความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคลิกภาพ การรับรู้ ทัศนคติ และการเรียนรู้ ประสบการณ์ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังสามารถแบ่งได้ตามวิธีการศึกษาเชิงปรัชญา พฤติกรรมนิยม จิตวิเคราะห์ และมานุษยนิยม

#### **ความสำคัญของผลลัพธ์ระดับบุคคล**

วิธัญญา วัฒนโธ (2558) กล่าวว่า ผลลัพธ์ระดับบุคคลส่งทางบวกต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล ดังนี้

1. เกิดผลสัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติที่ดีแก่บุคคล
2. เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. มีรูปแบบการจัดการกับปัญหาเชิงบวก
4. มีสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตระดับบุคคลที่ดี

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (2556, หน้า 13-14) กล่าวว่า ผลลัพธ์ระดับบุคคลเป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ กระบวนการรับรู้ ความจำ แรงจูงใจ ความรู้สึก อารมณ์ การปรับตัวและปฏิกริยาการตอบโต้ต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ หรือปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎระเบียบและวัฒนธรรม ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมมนุษย์ ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับผลลัพธ์ระดับบุคคลจึงมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิต การปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ระดับบุคคลจะช่วยให้บุคคลเข้าใจและรับรู้ตนเองได้ถูกต้องตามความจริง และยังช่วยให้เข้าใจและยอมรับบุคคลอื่นได้ดีมากขึ้น
2. ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ระดับบุคคลช่วยชี้แนะให้บุคคลรู้จักป้องกันเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่จะบั่นทอนพัฒนาการความเครียดและสุขภาพ
3. การเรียนรู้กระบวนการทำงานของระบบประสาทและปัจจัยที่เกี่ยวข้องช่วยเสริมสร้างและป้องกันปัญหาเกี่ยวกับสมรรถนะในการเรียนรู้ เชาวปัญญา ความจำ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4. การเรียนรู้ปัจจัยจิตใจและเทคนิคการจูงใจสามารถนำไปเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัว หรือการประกอบอาชีพให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

5. การตระหนักรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมภายในและภายนอกตลอดจนระบบการเสริมแรง จะช่วยเสริมสร้างทักษะการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และการปรับตัวในชีวิตประจำวัน

6. จิตวิทยาการรู้การคิด นอกจากจะช่วยส่งเสริมให้รู้จักการเสริมสร้างสติปัญญาที่เหมาะสมแล้ว ยังช่วยเสริมสร้างทักษะการตัดสินใจที่อยู่บนพื้นฐานของเหตุผลมากกว่าอารมณ์

7. การตระหนักรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้ การรับรู้ อารมณ์ แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ สติสัมปชัญญะ บุคลิกภาพและกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ ช่วยเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ และการบริหารจัดการตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ขณะเดียวกันก็สามารถป้องกันความตึงเครียดจากการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน

8. ผลลัพธ์ระดับบุคคลช่วยเสริมสร้างทักษะในการปรับตัวต่าง ๆ ทำให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีสุขภาวะทางจิตที่ดีขึ้น

ดังนั้น ผลลัพธ์ระดับบุคคล ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติที่ดี ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการจัดการกับปัญหาเชิงบวก มีสุขภาวะทางกายและสุขภาวะทางจิตที่ดีแก่บุคคล

### **แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ระดับบุคคล**

ทฤษฎี Broaden and Build: A Theory of Individual Psychological Resources ของ Frederickson (1998, 2001, 2004) กล่าวว่า อารมณ์เชิงบวกจะเพิ่มอารมณ์ที่มีอยู่ และเป็นแหล่งทรัพยากรทางความรู้คิด ผู้ที่มีประสบการณ์ทางอารมณ์ที่ดี หรือ มีอารมณ์เชิงบวก จะเกิดการสร้างภาพชั่วคราวขึ้น ซึ่งเป็นแหล่งทรัพยากรทางอารมณ์สำหรับบุคคล ตัวอย่างเช่น คนที่มีประสบการณ์แห่งความสุข มีแนวโน้มที่จะมีความยืดหยุ่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีกระบวนการคิดที่สำคัญ ๆ กว่าคนที่ไม่มีอารมณ์โกรธ ช่วงเวลาของอารมณ์เชิงบวกเป็นประสบการณ์สั้น ๆ ที่ให้ผลการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น และจะเป็นแหล่งทรัพยากรในตัวบุคคล ผลลัพธ์ที่เป็นบวกนี้จะเป็นตัวกระตุ้นบุคคลให้เปิดเผยความคิด และพฤติกรรมที่ดี (Fredrickson & Branigan, 2005) การพิจารณาอารมณ์เชิงบวกตามทฤษฎีของ Fredrickson (1998, 2001, 2004) ที่เน้นศักยภาพของผลลัพธ์เชิงบวกของอารมณ์ และประสบการณ์เชิงบวกก่อให้เกิดความผาสุกส่วนตนเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ผลกระทบทางอารมณ์เชิงลบเป็นตัวกระตุ้นความรู้สึกรุนแรง ความวิตกกังวล และอารมณ์ความรู้สึกรุนแรงในเชิงบวกไม่เพียงแต่มีความรู้สึกรุนแรง ยังส่งผลต่อการพัฒนาด้านจิตวิทยาที่เพิ่มขึ้นด้วย เช่นเดียวกับการขยาย หรือการจำกัดทรัพยากรที่มีอยู่ในตัวบุคคล ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Fredrickson & Joiner, 2002)

นอกจากนี้ ผลลัพธ์ระดับบุคคล ยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร บุคคลที่สัมผัสกับอารมณ์เชิงบวกจะขยายขอบเขตความสนใจ และเรื่องราวทั้งทางความคิด พฤติกรรม การแสดงออกที่กว้างขึ้น จะส่งผลต่อการขยายกระบวนการคิด ที่มีความสัมพันธ์อย่างสูง

กับความผูกพันต่อองค์กร (Fredrickson & Branigan, 2005; Rich et al., 2010; Shuck & Wollard, 2010) และอารมณ์ในเชิงบวกที่ไม่ปกติอาจเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่เลวร้ายได้ และบรรยากาศต่อองค์กร โดยเฉพาะการรับรู้ด้านจิตวิทยาของพนักงาน ซึ่งเป็นหนึ่งในตัวแปรพื้นฐานในการปฏิบัติงานที่พนักงานสามารถใช้ในการตีความสถานการณ์ การตีความนี้มีอิทธิพลต่อทิศทางความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรด้วยเช่นกัน (Schaufeli, 2012)

ดังนั้น ผลลัพธ์ระดับบุคคลเป็นความรู้สึกเฉพาะบุคคล ที่สามารถเกิดขึ้นจากการกระตุ้นจากภายนอก เช่น บรรยากาศต่อองค์กรด้านจิตวิทยา ประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน ที่จะก่อให้เกิดทั้งอารมณ์เชิงบวกและอารมณ์เชิงลบ ถ้าหากเกิดอารมณ์เชิงบวกก็จะเกิดประสบการณ์ที่ดี หรือประสบการณ์เชิงบวกของพนักงานที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ในทางตรงข้ามหากพนักงานเกิดอารมณ์เชิงลบก็จะเป็นประสบการณ์ที่ไม่ดี หรือประสบการณ์เชิงลบเช่นกัน จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง พร้อมทั้งความผูกพันต่อองค์กรลดลงด้วย

#### **การวัดผลลัพธ์ระดับบุคคล**

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (2556, หน้า 9-11) กล่าวว่า เพื่อให้ได้ข้อมูลและความรู้ที่ตรงและน่าเชื่อถือ จึงจำเป็นต้องมีวิธีการต่าง ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการสังเกตอย่างมีระบบ (Systematic Observation) คือ การศึกษาพฤติกรรมภายนอกของผู้ถูกสังเกตโดยไม่ให้รู้ตัว ผู้วิจัยกระทำตนเป็นบุคคลภายนอกโดยไม่เข้าไปร่วมในกิจกรรมที่ทำอยู่ แล้วบันทึกพฤติกรรมที่สนใจอย่างระมัดระวัง โดยไม่ใส่ความคิดเห็นส่วนตัว หรือใส่อารมณ์ผู้วิจัยลงไป และควรมีผู้วิจัยช่วยสังเกตหลายคนเพื่อช่วยในการตรวจสอบ

2. การสังเกตโดยมีส่วนร่วม (Participant Observation) เป็นการศึกษาที่ผู้วิจัยต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับผู้ถูกสังเกตที่ต้องการศึกษาโดยไม่ให้รู้ตัว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงตามความจริงตามธรรมชาติ

3. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีการศึกษาพฤติกรรมในรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกสังเกตภายใต้กฎเกณฑ์ มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน การสัมภาษณ์เป็นการสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมายแต่มีความยืดหยุ่น ผู้วิจัยสามารถอธิบายขยายความ หรือซักถามคำถามเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เข้าใจจุดประสงค์ และสามารถเปลี่ยนสถานการณ์ หรือหาทางสัมภาษณ์วกกลับเมื่อได้คำตอบที่ไม่ตรงคำถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นการศึกษาที่มีการลงทุนน้อย และสามารถศึกษาพฤติกรรมของบุคคลได้พร้อม ๆ กันเป็นกลุ่ม แบบสอบถามมีหลายประเภท เช่น แบบเลือกตอบ (Multiple Choices) แบบปลายเปิด (Open-End) และแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ผู้ตอบแบบสอบถามมีอิสระ เป็นตัวของตัวเอง ไม่รู้สึกว่าจะถูกเร่งรัด มีเวลาไตร่ตรองก่อนตอบ

อัชมา ชื่นบุญ รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์ ศราวุธ มั่นสูงเนิน จิราภรณ์ โภชกปรีภรณ์ และสุนทร ช่องชนิล (2556) กล่าวว่า การศึกษาปัจจัยทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่าเป็นเครื่องมือในการวิจัย และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม เลือกกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง



ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557), กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ ณิชภัทร วุฒิวิงศา ภรภัทร ชูแข และปิยวุฒิ ศิริมงคล (2558) กล่าวว่า การวัดปัจจัยเกี่ยวกับการวัดผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงาน ด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยวิธีการให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยตอบแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิด และทฤษฎีที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา

ธัญญภัทร์ ศีร์ธันนราโรจน์ (2559, หน้า 43) กล่าวว่า การวัดผลลัพธ์ระดับบุคคล คือ ชุดของกระบวนการ หรือวิธีการที่กำหนดตัวเลขให้กับลักษณะของพฤติกรรม อย่างมีกฎเกณฑ์ ให้เข้ากับระบบตัวเลขที่เกี่ยวข้องกัน โดยมีมาตรการของการวัดตัวแปรข้อมูล 4 ระดับ ตามประเภทของตัวแปร ได้แก่ 1) นามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นระดับที่ใช้จำแนกความแตกต่างของคุณลักษณะที่ต้องการวัดออกเป็นกลุ่ม เช่น เพศ เชื้อชาติ ศาสนา อาชีพ 2) ระดับเรียงอันดับ (Ordinal Scale) เป็นระดับที่ใช้สำหรับจัดอันดับที่ของสิ่งที่ต้องการวัด เช่น ตำแหน่งงาน ยศ การจัดอันดับที่ในการสอบ 3) ระดับช่วง หรืออันตรภาค จะบอกความแตกต่าง โดยบอกช่วงห่างตัวเลขเท่า ๆ กัน เช่น วันที่ อุณหภูมิ คะแนนสอบ และ 4) ระดับอัตราส่วน เป็นระดับที่สามารถกำหนดค่าเป็นตัวเลขได้ เช่น ความยาว น้ำหนัก ปริมาตร ระยะทาง

Andrew and Sofian (2012) กล่าวว่า การวัดปัจจัยเกี่ยวกับการวัดผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยวิธีการให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยตอบแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิด และทฤษฎีที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา

ดังนั้น การวัดผลลัพธ์ระดับบุคคลสามารถวัดได้ทั้งวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม และวิธีการเชิงปริมาณด้วยวิธีการให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยตอบแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิด และทฤษฎีที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยแสดงความคิดเห็น

#### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ระดับบุคคล**

ธิดารัตน์ สิ้นแสง และพีรพงษ์ พุศิริ (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านอื่น ๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดในสำนักงานเขตธุรกิจสมุทรปราการ จำนวน 135 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยปรากฏว่า ความแตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านอื่น ๆ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

อัชมา ชื่นบุญ และคณะ (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงพยาบาลเซนต์แมรี เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยระดับองค์กรและค้นหาปัจจัยทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า

กับพนักงาน 454 คน และจากการสนทนากลุ่ม 9 คน ในโรงพยาบาลเซนต์แมรี โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากหัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในประเด็นที่สำคัญ ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยระดับองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในงาน ตามลำดับ ส่วนผลลัพธ์ที่คาดหวัง ไม่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

อภิญา หุสกุล สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล และสุชาดา กรเพชรปानी (2556) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวกของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต่อความเข้มแข็งของชุมชน วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศึกษาคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวกของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรในโมเดลประกอบด้วย ความเข้มแข็งของชุมชนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวก กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 220 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยปรากฏว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเข้มแข็งของชุมชน คือ คุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวก

ศรีณย์ พิมพ์ทอง (2557) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย เพื่ออธิบายพฤติกรรมขององค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐ 596 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งขั้นตอนตามประเภทมหาวิทยาลัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้มาตราประเมินค่าเพื่อศึกษาตัวแปรการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มปัจจัยด้านบุคคล (ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน) กลุ่มปัจจัยด้านองค์การ (ประกอบด้วย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์) และกลุ่มตัวแปรชีวสังคมภูมิหลัง ผลการวิจัยปรากฏว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และทั้งตัวแปรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ โมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ยังแสดงให้เห็นด้วยว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การและแนวทางปฏิบัติในด้านทรัพยากรมนุษย์จากมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม จะมีความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์การมาก ซึ่งส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์การในที่สุด

อรวรรณ บุญบำรุง สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล และกนก พานทอง (2557) ศึกษาเกี่ยวกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติงาน

ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 420 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยปรากฏว่า เขาวนด้านจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความสุข ส่วนความสุขมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเขาวนด้านจิตวิญญาณสูงจะมีความสุขในการปฏิบัติงานและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ และคณะ (2558) ศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีต่อความผูกพันในองค์กร เมื่อควบคุมและไม่ควบคุมปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงแรม วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม และศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กร ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน เมื่อควบคุมและไม่ควบคุมปัจจัยส่วนบุคคล ตัวอย่างในการวิจัยเป็นพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 192 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบให้เลือกตอบและประมาณค่า ผลการวิจัยปรากฏว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง และไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการเห็นคุณค่าในตนเองต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งกรณีควบคุมและไม่ควบคุมปัจจัยส่วนบุคคล

Fredrickson and Branigan (2005) ศึกษาแนวคิด Broaden and Build: A Theory of Individual Psychological Resources (Fredrickson, 1998, 2001) ที่มีสมมติฐานเกี่ยวกับอารมณ์เชิงบวกว่าสามารถขยายขอบเขตความสนใจ ความคิด และการกระทำ ทำการศึกษา กับนักศึกษา 104 คน ในมหาวิทยาลัย เพื่อทดสอบสมมติฐาน ให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยดูภาพยนตร์เกี่ยวกับความรู้สึกสนุกสนาน ความพึงพอใจ ความเป็นกลาง ความโกรธ หรือความวิตกกังวล ขอบเขตของความสนใจได้รับการประเมินโดยใช้การประมวลผลภาพที่ได้ดูจากภาพยนตร์ (การทดลองที่ 1) และเรื่องราวของความคิดการกระทำที่ถูกประเมินโดยใช้แบบทดสอบยี่สิบข้อ (การทดลองที่ 2) เมื่อเทียบกับสภาวะอารมณ์ที่เป็นกลางกับอารมณ์เชิงบวกที่ขยายขอบเขตความสนใจในการทดลองที่ 1 และเรื่องราวของความคิดการดำเนินการในการทดลองที่ 2 อารมณ์เชิงลบเมื่อเทียบกับสภาวะอารมณ์ที่เป็นกลางลดเรื่องราวของความคิดการกระทำผลกระทบทางอารมณ์ส่งผลกระทบต่อความผาสุกส่วนตน และสุขภาพร่างกาย ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคคลที่มีประสบการณ์อารมณ์ในเชิงบวก จะขยายขอบเขตความสนใจ ความคิด และการกระทำในสิ่งนั้น ๆ มากขึ้น แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์เชิงบวกจะส่งผลให้เกิดการขยายกระบวนการคิดเกี่ยวกับงานทั้งกระบวนการ

Harter et al. (2010) ศึกษาผลกระทบเชิงสาเหตุของการรับรู้การปฏิบัติงานของพนักงานในบรรทัดฐานขององค์กร การรับรู้เงื่อนไขการปฏิบัติงานที่ได้พิสูจน์แล้วว่ามีความสำคัญต่อ

ความผาสุกส่วนตนของพนักงาน อย่างไรก็ตามความจงรักภักดีของลูกค้า การคงอยู่ของพนักงาน รายได้ ยอดขายและผลกำไร มีความจำเป็นต่อความสำเร็จของทุก ๆ ธุรกิจ เป็นที่รู้จักกันว่าผลลัพธ์เหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานและการรับรู้เงื่อนไขของการปฏิบัติงาน แต่การวิจัยยังไม่ได้รับการพิสูจน์โดยตรง จากการใช้ฐานข้อมูลขนาดใหญ่จาก 2,178 หน่วยธุรกิจ ใน 10 องค์การขนาดใหญ่ พบหลักฐานที่จะสนับสนุนผลกระทบเชิงสาเหตุของการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการวัดบรรทัดฐานขององค์การ การวัดบรรทัดฐานขององค์การย้อนกลับในการรับรู้ของพนักงานที่มีอยู่ แต่ปรับตัวในการบริหารจัดการ และการปฏิบัติสามารถส่งผลกระทบต่อเงื่อนไขการปฏิบัติงาน และการรับรู้ของพนักงาน เงื่อนไขเหล่านี้จะมีส่วนสำคัญที่ช่วยปรับปรุงผลลัพธ์ต่อระดับขององค์การ การรับรู้เงื่อนไขการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจง ทำให้พนักงานมีความผูกพันในการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่จะจัดการคนให้ได้รับผลลัพธ์ที่ต้องการ

Rich et al. (2010) ศึกษาความผูกพันในงาน: ลักษณะเฉพาะของบุคคลและผลกระทบที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำทฤษฎีความผูกพันของ Kahn (1990) มาศึกษาทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับลักษณะเฉพาะของบุคคล ปัจจัยขององค์การ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ศึกษาเกี่ยวกับนักดับเพลิงและผู้บังคับบัญชา จำนวน 245 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า คุณค่าความสอดคล้องในงาน การได้รับการสนับสนุนจากองค์การ การประเมินตนเอง มีผลทางอ้อมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยส่งผ่านตัวแปรความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานนั้น มีสาเหตุทางอ้อมมาจากการรับรู้คุณค่าความสอดคล้องในงาน การได้รับการสนับสนุนจากองค์การ การประเมินตนเองของพนักงาน โดยส่งผ่านตัวแปรความผูกพันในงาน

Shuck and Wollard (2010) ศึกษาความผูกพันของพนักงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: การสัมมนาบททวนแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาความผูกพันของพนักงานตั้งแต่อดีต โดยการทบทวนวรรณกรรมแบบบูรณาการ การนิยามและแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการตรวจสอบข้อมูลและการจัดระเบียบวรรณกรรมในสาขาต่าง ๆ รวมทั้งสาขาการศึกษา การวิจัยนี้เพื่อให้ได้รับความเข้าใจในพัฒนาการของทรัพยากรมนุษย์ การสรุปแนวคิดในงานวิจัยครั้งนี้พบว่า แนวคิดความผูกพันของพนักงานได้รับความสนใจมาก เพราะความผูกพันจะทำให้สถานที่ปฏิบัติงานเป็นที่พึงประสงค์ เป็นที่น่าพึงพอใจ ช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ และเป็นสถานที่ที่มีพลัง ที่เชื่อมโยงไปสู่ชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถสร้างแรงจูงใจ สร้างความมุ่งมั่น สร้างความสำเร็จและแม้กระทั่งการตระหนักรู้ตัวเอง หากองค์การ นักวิชาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผู้ปฏิบัติงานสามารถนำศักยภาพของความผูกพันของพนักงาน กลยุทธ์ เป็นเครื่องมือเพื่อการประยุกต์ใช้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 อาจให้ประสบการณ์ที่แตกต่าง

Andrew and Sofian (2012) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของพนักงาน วัตถุประสงค์หลักของการศึกษาเพื่อศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การปฏิบัติงาน

ของพนักงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมของทฤษฎีทุน การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษากับเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล 104 คน ในประเทศมาเลเซีย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน *t-test* และการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาปรากฏว่า ความแตกต่างระหว่างความผูกพันในงาน และองค์กร ด้วยการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเกิดความผูกพันและผลลัพธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งศึกษากับพนักงานที่ปฏิบัติงานทั้งหน่วยงานภาครัฐบาลและเอกชน ศึกษาทั้งวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมทั้งการทบทวนวรรณกรรม การวิจัยเชิงปริมาณนั้นใช้แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่าเป็นเครื่องมือในการวิจัยเพื่อสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการวิจัย โดยการสนทนากลุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ผลการศึกษาปรากฏว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นด้านจิตใจ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะเกิดขึ้นจากการสนับสนุนด้านบรรยากาศขององค์กรทำให้พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่มุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

## ตอนที่ 2 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์กรด้านจิตวิทยา

กระบวนการรับรู้สภาพแวดล้อมขององค์กร การตีความบรรยากาศขององค์กรด้านจิตวิทยา และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กรของพนักงาน ส่งผลให้เกิดการสร้างแรงจูงใจ และเกิดความพยายาม ส่งผลให้พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร และผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ (Brown & Leigh, 1996) หากผู้บริหารสามารถที่จะบริหารจัดการบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมย่อมจะส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานทุกคนย่อมอยากที่จะให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยยังได้ค้นคว้า รวบรวม ข้อค้นพบเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรด้านจิตวิทยา ดังต่อไปนี้

### ความหมายบรรยากาศขององค์กรด้านจิตวิทยา

เบญจวรรณ ศฤงคาร (2556) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร (Organization Climate) หมายถึง การรับรู้ หรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อม รวมทั้งระบบการบริหารงานขององค์กร ที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละองค์กร ที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญขององค์กร

ศรัณญา แสงลิมสุวรรณ สุพจน์ นาคสวัสดิ์ พูลพงษ์ สุขสว่าง และกาญจนา แสงลิมสุวรรณ (2556) กล่าวว่า การที่พนักงานอยู่ในบรรยากาศด้านจิตวิทยา (Psychological Climate) เชิงบวก (บรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดี) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานและความพยายามทุ่มเทเป็นพิเศษ พนักงานที่ทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมและรับรู้ในสิ่งที่ปรากฏออกมา

ทางจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับโครงสร้าง กระบวนการ และเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ บรรยากาศด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย ความอิสระในงาน การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร รางวัลและการยอมรับ และการแสดงออก

วัยชัย มีชาติ (2557, หน้า 70-91) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทั้งสิ่งที่อยู่ภายในและภายนอกองค์การจะมีอิทธิพล หรือผลกระทบต่อองค์การไม่ว่าจะทั้งหมดหรือบางส่วนขององค์การก็ตาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การคือ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การ ไม่สามารถมองเห็น หรือบรรลุผลได้โดยตรง ประกอบไปด้วย ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม เหตุการณ์แนวโน้มระหว่างประเทศ ผู้สนับสนุน หรือผู้ส่งมอบ และปัจจัยการผลิตขององค์การ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ คือ สภาพการณ์ หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ภายในองค์การ หรือสภาพการณ์ภายในที่มีผลต่อการดำเนินกิจการขององค์การ ประกอบไปด้วย ระบบการบริหารจัดการ ระบบโครงสร้าง ระบบการปฏิบัติงาน หรือระบบการผลิต พนักงาน ระบบข้อมูลข่าวสาร และการควบคุมภายในองค์การ

Brown and Leigh (1996) กล่าวว่า บรรยากาศด้านจิตวิทยา (Psychological Climate) เป็นการมุ่งเน้นทำความเข้าใจการรับรู้ของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมขององค์การ ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

O'Neil and Arendt (2008) กล่าวว่า บรรยากาศด้านจิตวิทยา (Psychological Climate) เป็นการประเมินการรับรู้สภาพแวดล้อมขององค์การ และส่งเสริมความเข้าใจข้อมูลด้านคุณภาพขององค์การ สภาพแวดล้อมขององค์การที่สำคัญ ได้แก่ ความอิสระ ความกดดัน โครงสร้าง การรับรู้ การแสดงออก และความไว้วางใจ

Kahn (2010, p. 22) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตวิทยาบนพื้นฐานความผูกพันและขอบเขตการจัดการ ซึ่งสามารถรับรู้ มีความยืดหยุ่น มีการสนับสนุน มีความชัดเจนในบทบาท มีเสรีภาพในการแสดงออก มีส่วนร่วมในองค์การ และมีความท้าทายในการปฏิบัติงาน ตัวแปรแต่ละตัวเป็นตัวบ่งชี้ถึงความปลอดภัยทางจิตวิทยา และมีความหมายต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาของพนักงาน

Schaufeli (2012) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาเป็นการตีความสถานการณ์ของพนักงาน ซึ่งการตีความมีอิทธิพลต่อความรุนแรง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานและทิศทางของความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรที่เฉพาะเจาะจงต่อการรับรู้ด้านจิตวิทยาของพนักงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา เป็นหนึ่งในตัวแปรพื้นฐานที่พนักงานสามารถใช้ในการตีความสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันของพนักงาน

ดังนั้น บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา หมายถึง การตีความ และการรับรู้สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน ที่สัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคมและโครงสร้างทางกายภาพด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้การรับรู้ถึงความเหมาะสมของตนเองของพนักงาน เช่น การได้รับการสนับสนุนการบริหารจัดการ ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในองค์การ และความท้าทาย

ในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับ และพร้อมที่จะแสดงความสามารถโดยไม่กลัวผลกระทบ

### ประเภทบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา

ณัฐชัย อุโหม (2553) ได้แบ่งประเภทของบรรยากาศองค์การ ไว้เป็น 4 ประเภท

1. บรรยากาศในการใช้อำนาจ คือ การปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล การควบคุมของผู้บังคับบัญชา และกฎระเบียบขององค์การ
2. บรรยากาศแบบสนิทสนม คือ ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อให้พนักงาน มีโอกาสพบปะพูดคุยกับบุคคลทั้งในและนอกองค์การ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี
3. บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน คือ ผู้บังคับบัญชามุ่งเน้นที่ผลการดำเนินงานให้ได้ ตามเป้าหมาย
4. บรรยากาศที่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน คือ การกระตุ้น สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

วันชัย มีชาติ (2557, หน้า 75-91) กล่าวว่า ปัจจัยที่พิจารณาสภาพแวดล้อมขององค์การ นักวิชาได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (External Environment) คือ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การ ไม่สามารถมองเห็น หรือบรรลุผลได้โดยตรง ประกอบด้วย

- 1.1 สภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) ได้แก่ สิ่งต่างๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อองค์การ แต่ไม่สามารถเห็นความเกี่ยวข้อง หรือสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับองค์การ ซึ่ง ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ

- 1.1.1 ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors/Economic Climate) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับภาพรวมด้านเศรษฐกิจของประเทศที่องค์การนั้นตั้งอยู่ ซึ่งจะเกิดการเปลี่ยนแปลงตามแต่ละช่วงเวลา และส่งผลกระทบต่อองค์การ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการผลิตสินค้า หรือบริการขององค์การ ประกอบด้วยตัวแปรย่อยที่ต้องพิจารณาหลายอย่างด้วยกัน เช่น เครื่องจักร เครื่องมือในการผลิต แรงงาน ลักษณะของแรงงาน ระบบการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น

- 1.1.2 ปัจจัยทางการเมืองและกฎหมาย (Political and Legal) ได้แก่ ผลกระทบจากระบบการเมือง กฎหมาย และรวมถึงแนวนโยบายต่าง ๆ ของรัฐที่มีต่อองค์การ

- 1.1.3 ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี (Technology) ได้แก่ ระดับความรู้ความก้าวหน้าทางวิทยาการที่เกิดขึ้นทั้งในระดับสังคมและระดับโลก ซึ่งเกี่ยวข้องและส่งผลต่อการดำเนินการขององค์การ เช่น ความก้าวหน้าในการติดต่อสื่อสาร ความทันสมัยของเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่องค์การใช้ในกระบวนการผลิต

- 1.1.4 ปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social and Cultural Dimensions) ได้แก่ การพิจารณาถึงลักษณะของสังคมที่องค์การดำเนินการอยู่ ความเชื่อ ค่านิยมของคนในสังคม ทัศนคติของคน รวมถึงระบบความสัมพันธ์ของคนในสังคม ขบวนการทางสังคม เป็นต้น

1.1.5 เหตุการณ์และแนวโน้มระหว่างประเทศ (International Events and Trends) การเปลี่ยนแปลงของโลกกระทบต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงต้องปรับเปลี่ยนไปตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น เกิดกระแสของการสร้างมาตรฐานในการดำเนินงานขององค์กรในรูปแบบ ISO การมีกฎระเบียบของโลก หรือองค์การระหว่างประเทศ เช่น GATT WTO

1.2 สภาพแวดล้อมเฉพาะ หรือสภาพแวดล้อมของงาน (Specific or Task Environment) สภาพแวดล้อมเฉพาะมีผลต่อความสำเร็จ ดำรงอยู่ หรือล่มสลายขององค์กรได้เช่นกัน ประกอบไปด้วย

1.2.1 ลูกค้า หรือผู้รับบริการขององค์กร (Customers)

1.2.2 ผู้สนับสนุน หรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิตแก่องค์กร (Supplier)

1.2.3 คู่แข่ง (Competitors or Rivals)

1.2.4 หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานขององค์กร (Regulators or Government)

1.2.5 หุ้นส่วน (Partners)

1.2.6 ผู้ถือหุ้น (Stockholders)

2. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) คือ สภาพการณ์ หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ภายในองค์กร หรือสภาพภายในที่มีผลต่อการดำเนินกิจการขององค์กร ประกอบด้วย

2.1 ระบบการนำ (Leadership) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร การมีระบบผู้นำ แบบของผู้นำ การนำจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากมีผู้นำคอยกระตุ้นและผลักดัน

2.2 ระบบโครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) เป็นการพิจารณาปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กร เช่น การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะในองค์กร ลักษณะการจัดงานย่อย ประเภทของการจัดโครงสร้างองค์กร

2.3 ระบบการปฏิบัติงาน หรือระบบผลิตในองค์กร (Technology) เป็นการวิเคราะห์ถึงกระบวนการ และวิธีการต่าง ๆ ที่องค์กรใช้ในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้า ให้เป็นปัจจัยนำออก หรือผลผลิตขององค์กร โดยจะศึกษาถึงปัจจัยย่อยหลายประการ เช่น กระบวนการในการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงาน ระบบการปฏิบัติงาน เครื่องจักร เครื่องมือ รวมทั้งการออกแบบงาน เป็นต้น

2.4 ปัจจัยด้านพนักงานในองค์กร (Human Resources) บุคคลในองค์กรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่องค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถก็จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ได้ดี

2.5 ปัจจัยด้านระบบข้อมูลข่าวสารและการควบคุม (Information and Control System) การมีกฎเกณฑ์ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสารและการควบคุม จะทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ และเข้าถึงความก้าวหน้าของงาน

ดังนั้น ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านจิตวิทยา แบ่งออกเป็นสองด้าน ได้แก่ บรรยากาศภายในองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เช่น นโยบายทางการเมือง



ภาวะเศรษฐกิจโลก กฎหมาย ข้อกำหนดลูกค้า และบรรยากาศภายในองค์กร เป็นสภาพการณ์ หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ภายในองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินกิจการขององค์กร เช่น ระบบโครงสร้างองค์กร ระบบการผลิตในองค์กร ปัจจัยด้านพนักงานในองค์กร ปัจจัยด้านระบบข้อมูลข่าวสาร และการควบคุม

### **ความสำคัญของบรรยากาศองค์กรด้านจิตวิทยา**

รินดา ชันธกรม และจันทนา แสนสุข (2556) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การบริหารสนับสนุนจากองค์กรส่งผลให้สำเร็จตามเป้าหมาย ความพยายามในการทำความเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็น และให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารและพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อการปฏิบัติงาน การสนับสนุนเหล่านี้ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร

สุชานุช พันธนิยะ (2553) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงาน ซึ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร กฎระเบียบ ข้อบังคับ และต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานอยู่ตลอดเวลา และอาจเกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กร หากองค์กรสามารถควบคุมให้องค์ประกอบเกิดขึ้นน้อย และยืดหยุ่นได้ก็จะทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นด้วย

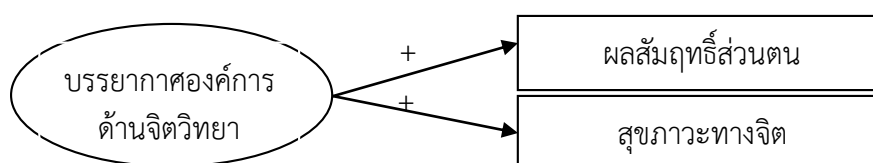
ดังนั้น บรรยากาศองค์กรด้านจิตวิทยาจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ เป็นตัวช่วยในการสนับสนุน ผลักดัน จูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ก่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผลการปฏิบัติงาน

### **แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กรด้านจิตวิทยา**

บรรยากาศองค์กรด้านจิตวิทยาแสดงถึงการรับรู้ถึงความเหมาะสมส่วนตนของพนักงานเป็นตัวบ่งชี้เพื่อทำความเข้าใจและตีความสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่สัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคม และโครงสร้างทางกายภาพด้านสิ่งแวดล้อม (Brown & Leigh, 1996) บรรยากาศองค์กรด้านจิตวิทยามีความสัมพันธ์อย่างสูงกับความผูกพันต่อองค์กร และความพยายามทุ่มเทในงาน นอกจากนี้ บรรยากาศองค์กร และความผูกพันสามารถพยากรณ์ทั้งความตั้งใจที่จะลาออก และความพยายามในการปฏิบัติงาน และสามารถเชื่อมโยงไปยังประสิทธิภาพขององค์กร (รินดา ชันธกรม และจันทนา แสนสุข, 2556) นอกจากนี้การตีความบรรยากาศองค์กรด้านจิตวิทยายังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสภาวะทางอารมณ์ (ความอิสระ ความกดดัน ลักษณะการแสดงออก และความไว้วางใจ) และประสิทธิภาพของผลการดำเนินงาน ที่มีพื้นฐานมาจากการตีความบรรยากาศองค์กรด้านจิตวิทยา (O'Neil & Arendt, 2008) ดังนั้น พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ดีจะมีทรัพยากรที่ส่งผลต่ออารมณ์ และความสามารถในองค์ความรู้ (Cognitive Resources) เช่น ความรู้สึกของผลสัมฤทธิ์ส่วนตน

การตีความบรรยากาศองค์กรด้านจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ส่วนตนที่สูงขึ้น เช่น พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ดี จะมีความสุขส่วนตนมากขึ้น พนักงานที่ปฏิบัติงานในบรรยากาศองค์กรด้านจิตวิทยาเชิงลบ หรือผู้ที่ได้สัมผัสกับอารมณ์เชิงลบที่เป็นผล

มาจากการปฏิบัติงาน เช่น การขาดการสนับสนุนการบริหารจัดการจากองค์กร ขาดการมีส่วนร่วมในองค์กร หรือความรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบไม่สำคัญ จะมีโอกาสที่จะสัมผัสกับอารมณ์ และความรู้สึกลงในเชิงลบ (Brown & Leigh, 1996) ประสบการณ์ดังกล่าวจะมีผลต่อความพึงพอใจส่วนตน (Blais et al., 1999) พนักงานมีโอกาสขยายตัวแปรทางอารมณ์และความคิดที่มีอยู่ไปสู่งานที่เกี่ยวข้องได้น้อย ถ้ามีทิศทางในเชิงลบ ก็จะเปรียบเสมือนว่าทรัพยากรทางอารมณ์ และความคิดถูกจำกัด และส่งผลให้ผลการดำเนินงานของแต่ละบุคคลถูกจำกัด เช่น เกิดอารมณ์อ่อนล้า และเกิดความรู้สึกลดลงต่องานที่รับผิดชอบ ส่วนสภาวะทางจิต มีแนวโน้มที่จะเป็นไปในทิศทางที่ลดลงด้วย ดังนั้น บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาจึงสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ส่วนตนและสภาวะทางจิตในเชิงบวก ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา ผลสัมฤทธิ์ส่วนตน กับสภาวะทางจิต (Shuck & Reio, 2014)

#### การวัดบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา

ณัฐชัย อุใหม่ (2553), นูร์มัน ดอเลาะ อนิวัช แก้วจ้านง และอรจันทร์ ศิริโชติ (2556) กล่าวว่า การศึกษาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยด้านลักษณะงาน และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานนั้น แบบวัดตัวแปรที่ใช้ คือ แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นพนักงานในการวัดระดับผลกระทบของปัจจัยด้านลักษณะงาน และมีความเห็นบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ต่อความผูกพันของพนักงาน

ดังนั้น การวัดบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาสามารถวัดได้ด้วยวิธีการเชิงปริมาณ โดยวิธีการให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยตอบแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิด และทฤษฎีที่สนใจศึกษา

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา

ณัฐชัย อุใหม่ (2553) ศึกษาลักษณะงาน บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาพลับพลาไชย วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยด้านลักษณะงาน และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 447 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยปรากฏว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง มีความคิดเห็นว่าลักษณะงานในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง และมีความเห็นว่าบรรยากาศในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้ พนักงานที่มีความแตกต่างกันทางด้านลักษณะส่วนบุคคล มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

และยังพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุชานุช พันธนียะ (2553) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครู การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในสังกัดเครือข่าย และที่มีขนาดแตกต่างกันต่อบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานในโรงเรียน และศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่พื้นฐาน การศึกษาสงขลาเขต 2 จำนวน 235 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ผลการวิจัยปรากฏว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศ และมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

เบญญา คงธนอิทธิ (2554) ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผาสุกแห่งตนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผาสุกแห่งตนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผาสุกแห่งตนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 450 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า ใช้โปรแกรม LISREL ในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ผลการวิจัยปรากฏว่า ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผาสุกแห่งตนได้ร้อยละ 37 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผาสุกแห่งตน คือ แรงจูงใจในการตัดสินใจด้วยตัวเอง ความภูมิใจในตัวเอง และการรับรู้ป้อนกลับทางบวก ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผาสุกแห่งตนผ่านแรงจูงใจในการตัดสินใจด้วยตัวเอง ความภูมิใจในตัวเอง ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการเรียน และการรับรู้ป้อนกลับทางบวก

นุรีมัน ดอเลาะ และคณะ (2556) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นอาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน จำนวน 220 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำแนกตามหน่วยงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 ผลการวิจัยปรากฏว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน

อยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เบญจวรรณ ศฤงคาร (2556) ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุอิทธิพลของภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การต่อการได้สิทธิอำนาจเบ็ดเสร็จ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจลาออกจากงานของผู้จัดการสาขาธนาคารพาณิชย์ไทย ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำของผู้จัดการสาขา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การ ตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ การได้สิทธิอำนาจเบ็ดเสร็จ ประกอบด้วย การได้สิทธิอำนาจเบ็ดเสร็จด้านโครงสร้าง และการได้สิทธิอำนาจเบ็ดเสร็จด้านจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ สำหรับตัวแปรตาม ได้แก่ ความตั้งใจลาออกจากงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการสาขาธนาคารพาณิชย์ไทย จำนวน 568 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ผลการศึกษาปรากฏว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบกับความตั้งใจลาออกจากงานการของผู้จัดการสาขา

รินดา ชันธกรรม และจันทนา แสนสุข (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาเฉพาะครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน (ผลตอบแทนและความก้าวหน้าในอาชีพ) ส่งผลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศองค์การ) ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน (การพัฒนาความรู้ความสามารถ) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนความผูกพันต่อองค์การส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ศรัญญา แสงลิมสุวรรณ และคณะ (2556) พัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความผูกพันต่อองค์การที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL ผลการวิจัยปรากฏว่า ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 78 และจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดล พบว่า ความเหมาะสมของงาน ความยึดมั่นด้านจิตใจ และบรรยากาศด้านจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก

ต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพยายามทุ่มเท แต่ในทางตรงกันข้าม ความผูกพันต่อองค์กรกลับมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ ความเหมาะสมของงาน ความยืดหยุ่นด้านจิตใจ และบรรยากาศด้านจิตวิทยามีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมายังความพยายามทุ่มเทของพนักงาน และความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยเป็นค่าอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ

กาญจนา ศิริเจริญวงศ์ จริยา ชื่นศิริมงคล และลักขณา ยอดกลกิจ (2557) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความพึงพอใจในบรรยากาศองค์การของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในบรรยากาศองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในบรรยากาศองค์การ และศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความพึงพอใจในบรรยากาศองค์การของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ที่ยินยอมเข้าร่วมการศึกษา จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาปรากฏว่า ความพึงพอใจในบรรยากาศองค์การของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง ความพึงพอใจในบรรยากาศองค์การ และตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในบรรยากาศองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 45.7

สุสิทธิ์ เพ็ชรศรี (2557) ศึกษาคุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้ตามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน คุณลักษณะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร จำนวน 400 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยปรากฏว่า คุณลักษณะผู้ตาม และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสพ อินสุวรรณ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 41 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ เครื่องมือที่ใช้

ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงของเครื่องมือเท่ากับ .95 ผลการวิจัยปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ระดับสูงอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .796, p < .001$ )

O'Neill and Arendt (2008) ศึกษาบรรยากาศด้านจิตวิทยาและทัศนคติ ในการปฏิบัติงาน: ความสำคัญของการบอกเล่าเรื่องราวที่เหมาะสม ในการศึกษานี้ผู้วิจัยต้องการ สสำรวจบริบทมากกว่าอิทธิพลและผลกระทบที่มีต่องานวิจัย โดยใช้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อตรวจสอบบริบทจากทั้งองค์การและมุมมองทางธุรกิจ โดยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง หัวตัวแปรของบรรยากาศด้านจิตวิทยา และผลลัพธ์ของความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นของอารมณ์ และความตั้งใจที่จะลาออก กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทจาก 2 ธุรกิจ ในแถบตะวันตกกลาง ของสหรัฐอเมริกา จำนวน 208 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า จากผลการวิจัยปรากฏว่า บรรยากาศด้านจิตวิทยามีอิทธิพลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน บรรยากาศ ด้านจิตวิทยาที่แตกต่างกันของสองหน่วยธุรกิจส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทที่ศึกษา ผลการวิจัยนี้สนับสนุนให้นักวิจัยต้องระบุบริบทที่เหมาะสมในการวิจัย ภาคสนาม

Cavus and Demir (2010) ศึกษาผลกระทบของโครงสร้างองค์การและการสนับสนุน เชิงจิตวิทยาต่อความเหนื่อยหน่าย จุดมุ่งหมายของการศึกษานี้เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับความสามารถการรับรู้โครงสร้างและการสนับสนุนเชิงจิตวิทยา กับความเหนื่อยหน่าย รวบรวม ข้อมูลจากพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศตุรกี จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า การศึกษานี้วิเคราะห์การถดถอย พหุคูณเพื่อศึกษาผลกระทบของระดับการสนับสนุนเชิงจิตวิทยาระดับความเหนื่อยหน่าย เช่นเดียวกับ ผลกระทบของระดับการเสริมสร้างศักยภาพของโครงสร้างและการสนับสนุนเชิงจิตวิทยาในมิติ ของความเหนื่อยหน่าย ผลการวิจัยปรากฏว่า พยาบาลที่รับรู้การสนับสนุนเชิงจิตวิทยาในระดับสูง การเพิ่มขีดความสามารถโครงสร้างมีระดับต่ำ และความเหนื่อยหน่ายก็มีระดับต่ำ นอกเหนือจาก ผลกระทบของการสนับสนุนเชิงจิตวิทยา ยังพบว่าปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อระดับของความเหนื่อย หน่ายของพยาบาล คือ บรรยากาศขององค์การ

Dollard and Bakker (2010) ศึกษาความปลอดภัยของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา สังคมที่เป็นตัวตั้งต้นที่เอื้อต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ปัญหาสุขภาพจิต และความผูกพัน ต่อองค์การ ผู้วิจัยสร้างรูปแบบความปลอดภัยของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาสังคม เพื่ออธิบาย ต้นกำเนิดของความต้องการทรัพยากรในการปฏิบัติงาน สุขภาพจิตของพนักงาน และความผูกพัน ต่อองค์การ ความปลอดภัยของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาสังคม หมายถึง การกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงาน และวิธีการป้องกันปัญหาสุขภาพจิตให้พนักงาน โดยมีสมมติฐานในการวิจัยเพื่อศึกษา ความปลอดภัยของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาสังคม ซึ่งเป็นทรัพยากรเริ่มต้นที่มีอิทธิพล ต่อการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งจะสามารถทำนายสุขภาพจิต และความผูกพันต่อองค์การ ด้วยการเป็นตัวแปรส่งผ่านและตัวแปรกำกับ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและผู้บริหาร

ในสถานศึกษาในประเทศออสเตรเลีย จำนวน 288 คน เก็บข้อมูลซ้ำ 12 เดือน ภายใน 18 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า ผลการวิจัยปรากฏว่า ความปลอดภัยของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาสังคม สามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงปัญหาสุขภาพจิตในระดับบุคคล (ความทุกข์ในจิตใจ และความอ่อนล้าทางอารมณ์) มีปฏิสัมพันธ์กับความต้องการทรัพยากรในการปฏิบัติงานระดับบุคคล (ความกดดันในการปฏิบัติงาน และความต้องการทางอารมณ์) ความปลอดภัยของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาสังคมเป็นตัวแปรกำกับที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความต้องการทางอารมณ์ และความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความปลอดภัยของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาสังคมเป็นตัวแปรทำนายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์การผ่านทรัพยากรในการปฏิบัติงาน (ทักษะในการปฏิบัติงาน) ผลการวิจัยปรากฏว่า ความปลอดภัยของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาสังคม เป็นองค์ประกอบเริ่มต้นที่สำคัญของทฤษฎีความเครียดจากการปฏิบัติงาน

Law, Dollarda, Tuckey, and Dormannb (2011) ศึกษาบรรยากาศความปลอดภัยด้านสังคมเป็นตัวชี้วัดการถูกคุกคาม และถูกละเมิดเกี่ยวกับทรัพยากรในการปฏิบัติงาน สุขภาวะทางจิต และความผูกพันในงาน บรรยากาศความปลอดภัยทางสังคม เป็นการรับรู้นโยบายขององค์การ การปฏิบัติงาน และวิธีการในการคุ้มครองสุขภาพจิตของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นประชาชนในทุกภาคส่วนที่มีรายได้ในออสเตรเลียได้ จำนวน 1,134 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า ผลการวิจัยปรากฏว่า บรรยากาศความปลอดภัยด้านสังคมในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการถูกคุกคามและการถูกละเมิดเกี่ยวกับทรัพยากรในการปฏิบัติงาน และตรงกันข้ามกับปัญหาสุขภาพจิต บรรยากาศความปลอดภัยด้านสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน (ทรัพยากร) และความผูกพันในงาน และปรากฏว่า บรรยากาศความปลอดภัยด้านสังคม ที่เป็นทรัพยากรขององค์การ มีความสัมพันธ์แบบกำกับเชิงบวกกับการถูกคุกคามและถูกละเมิดและปัญหาสุขภาพจิตและความสัมพันธ์เชิงลบกับการถูกคุกคาม การถูกละเมิด และความผูกพันในงาน

Schaufeli (2012) ศึกษาความผูกพันในงาน เรารู้อะไรบ้างและเราจะไปไหน ความผูกพันในงานเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมทั้งในบริบทของธุรกิจ และในภาคการศึกษา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอภาพรวมคร่าว ๆ เกี่ยวกับความรู้ในปัจจุบันเกี่ยวกับความผูกพันในงาน (เรารู้อะไรบ้าง?) และเพื่อร่างวาระการวิจัยในอนาคต (เราจะไปไหน?) โดยการวิจัยสามารถสรุปวรรณกรรมได้ห้าประเด็น คือ 1) ความหมายและการวัดความผูกพันในงาน 2) ความผูกพันในงานของบุคคล 3) ผลกระทบของความผูกพันในงาน 4) สถานะการณ์ของความผูกพันในงาน และ 5) การสร้างความผูกพันในงาน วาระการวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับความผูกพันในงาน มีเจ็ดประเด็นหลักที่มีการเสนอ ดังนี้ 1) แนวความคิดและการวัด (เช่นการใช้วิธีการเชิงคุณภาพ และแบบการจัดอันดับ) 2) ความเข้าใจในทฤษฎี (เช่นการพัฒนากรอบการอธิบายที่ไม่ซ้ำกัน) 3) บุคคลและผลกระทบ (การมุ่งเน้นไปในทางที่นำไปสู่การมีความผูกพันในงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน) 4) ระบาดวิทยา (เช่นใช้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนแห่งชาติ) 5) ความถูกต้องข้ามวัฒนธรรม

(การเปรียบเทียบการมีความผูกพันระดับข้ามวัฒนธรรม) 6) ความผูกพันในงานข้ามเวลา (การศึกษาการมีความผูกพันในงานเมื่อเปลี่ยนแปลงองค์การ) และ 7) ลักษณะโดยรวมของการมีความผูกพันในงาน (เช่น ความผูกพันในงานในระดับทีม) สามารถสรุปได้ว่า การมีความผูกพันในงานเป็นแนวคิดที่นำไปใช้ในงานวิจัยได้ทั้งวิทยาศาสตร์และการนำไปปฏิบัติ และผู้ที่มีความสนใจต้องการศึกษาเพิ่มเติม

Mason and Aramovich (2013) ศึกษาประโยชน์ของจิตวิทยาเพื่อสร้างสรรค์บรรยากาศสำหรับการปฏิบัติงานแบบหลากหลาย ความหลากหลายของแรงงานมีทั้งศักยภาพในเชิงบวก และเชิงลบ เพื่อทำความเข้าใจในวิธีที่หลากหลายที่นำไปสู่ผลลัพธ์ในเชิงบวก ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความหลากหลายบรรยากาศองค์การของพนักงาน และความตั้งใจที่จะลาออก เพื่อยืนยันผลลัพธ์ของตัวแปรด้านจิตวิทยา 4 ตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ การสนับสนุนเชิงจิตวิทยา และเสรีภาพในตัวตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของรัฐในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 1,731 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า ผลการวิจัยปรากฏว่า เมื่อพนักงานรับรู้ถึงความเท่าเทียมกันในโอกาส และมีความเป็นธรรม ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานลดลง ซึ่งความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้ส่งผ่านตัวแปรผลลัพธ์ทางจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งศึกษาในพนักงานที่ปฏิบัติงานทั้งหน่วยงานภาครัฐบาล เอกชน และนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมวิจัย ผลการวิจัยปรากฏว่า บรรยากาศองค์การ เช่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และความพึงพอใจในงาน เป็นสาเหตุให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ หากพนักงานมีความผูกพันก็จะส่งผลให้เต็มใจ พยายามมุ่งมั่นทุ่มเทให้งานประสบความสำเร็จ

### ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

#### ความหมายความผูกพันต่อองค์การ

จากทฤษฎีความผูกพันของ Kahn (1990, 2010, pp. 20-29) ที่ศึกษาการใช้ความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกาย การรับรู้ และอารมณ์ ในการแสดงบทบาทการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานและประสิทธิภาพ ความแตกของคุณภาพ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะสร้างผลลัพธ์ที่ดี มีแนวโน้มปฏิบัติงานอย่างหนัก มีความพยายาม ทุ่มเท มีความพึงพอใจมีแนวโน้มจะลาออกน้อยกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ (Saks, 2006) ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อค้นพบต่าง ๆ เกี่ยวกับผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

วิลลาร์รณ รพีพิศาล (2550, หน้า 261-262) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการสร้างความรู้สึกให้กับพนักงานเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ เกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ พร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจผสมผสานกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย



พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 175-176) กล่าวว่า ความผูกพันในงานของพนักงาน เป็นวิธีการ ความตั้งใจทุ่มเท หรือการอุทิศตนต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบของพนักงาน ที่จะส่งผลให้พนักงานมีความสุข เกิดความจงรักภักดี พร้อมทั้งความศรัทธาเกิดขึ้นในตัวพนักงานที่มีต่องาน อาชีพ และองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยสามองค์ประกอบ ดังนี้ 1) พนักงานที่มีความผูกพันในงาน คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร 2) พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน (Not-Engaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และ/หรือ ปฏิบัติงาน โดย ไม่ตั้งใจ 3) พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน (Actively Disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน

เลิศชัย สุธรรมานนท์ และเกศยา โอสถานุเคราะห์ (2558) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) การดึงดูด (Attraction) การสร้างการมีส่วนร่วม (Involvement) การทำให้เกิดการยึดมั่นในข้อตกลง (Commitment) การเกิดแรงจูงใจ (Motivation) การทุ่มเทมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในระดับที่สูงขึ้น

Shuck and Wollard (2010) กำหนดแนวคิดความผูกพันของพนักงาน ดังนี้

- 1) ความต้องการ ความพึงพอใจ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในการปฏิบัติงาน
- 2) สิ่งที่ต้านทานความเหนื่อยหน่าย วิธีการในการสร้างพลังในการรับรู้ ประสิทธิภาพ ความสามารถในการแสดงออกในทางตรงข้ามกับความเหนื่อยหน่าย ซึ่งประกอบด้วยความอ่อนเพลียของมนุษย์ และการขาดความสำเร็จ 3) วิธีการหลายมิติที่แตกต่างที่ชัดเจนจะยังคงอยู่ระหว่างการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมขององค์กรมักจะมีเป้าหมายหลักในบุคคล และผลการปฏิบัติงานตามบทบาท

ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกพร้อมที่จะมุ่งมั่น ทุ่มเท ทั้งพลังความคิด มีความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร และพร้อมที่จะสร้างสรรค์ผลงาน หรือสร้างผลผลิตให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นเชิงบวกต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความคิด ความผูกพันด้านอารมณ์ และความผูกพันด้านพฤติกรรม

### องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร

การที่องค์กรต้องการพัฒนาความผูกพันจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความผูกพัน ดังที่ พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 175-176) ได้แบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันในงาน (Engaged) คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร ประกอบไปด้วย

1.1 เป้าหมายของงาน (Focus Work) ประกอบด้วย

1.1.1 ความสอดคล้องของกลยุทธ์ (Align Effort with Strategy) คือ การมอบหมายงานควรมีความสอดคล้องกันระหว่างความสามารถที่ถนัดของพนักงานกับกลยุทธ์ นอกจากนี้ พนักงานแต่ละคนต้องมีความเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรคาดหวัง และได้รับรู้ข้อมูลที่มีผลกระทบต่อพนักงาน

1.1.2 การมอบอำนาจ (Empowerment) คือ พนักงานมีอำนาจที่เหมาะสม

ที่สามารถใช้ในการตัดสินใจและจัดการงานของตนเอง

1.2 ค่านิยมของบุคคล (Individual Value) ประกอบด้วย

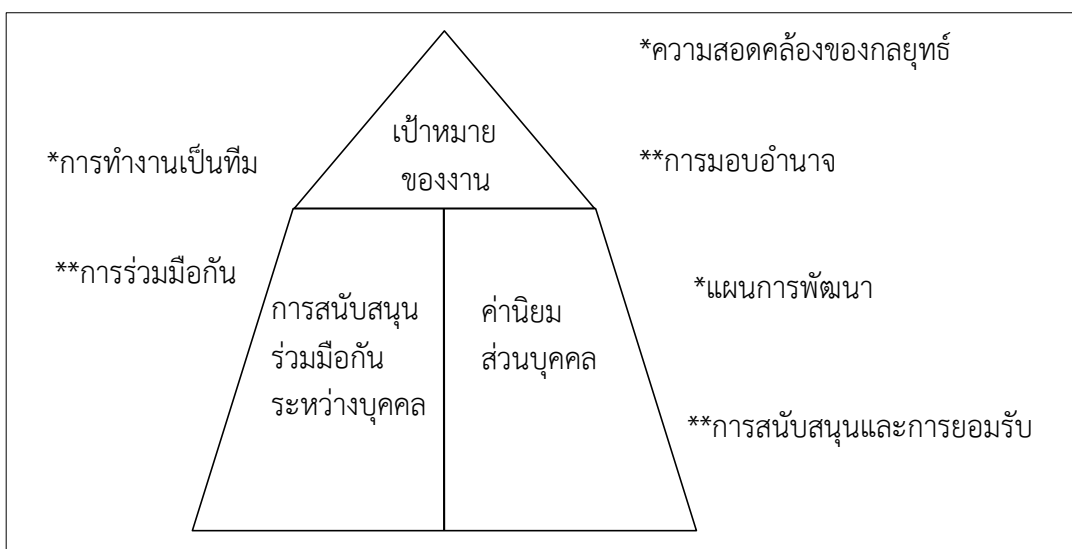
1.2.1 แผนการพัฒนา (Development Plans) คือ พนักงานต้องมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน

1.2.2 การสนับสนุนและการยอมรับ (Support and Recognition) คือ พนักงานได้รับปัจจัยที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตลอดจนองค์การต้องยอมรับถึงความแตกต่างในด้านความคิดเห็นของพนักงานแต่ละคน

1.3 การสนับสนุนร่วมมือกันระหว่างบุคคล (Interpersonal Support) ประกอบด้วย

1.3.1 การปฏิบัติงานเป็นทีม (Teamwork) คือ การมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และมีสภาพแวดล้อมที่พนักงานไว้วางใจกันได้

1.3.2 ความร่วมมือกัน (Collaboration) คือ การมีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่ม การร่วมกันในการแก้ไขปัญหา และการมีเป้าหมายร่วมกัน



ที่มา : Development Dimension International (2009) อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ (2554)

ภาพที่ 3 องค์ประกอบของความผูกพันในงาน (Models for Engagement)

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน (Not-Engaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และ/หรือไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน (Actively Disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ความผูกพันในงาน มี 3 ประเภท คือ 1) พนักงานที่มีความผูกพันในงาน คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การ 2) พนักงาน

ที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน คือ พนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน หรือไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน และ 3) พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน

### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ถ้าสามารถจูงใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ ห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร ดังนั้น หากได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวพนักงานแล้ว จะส่งต่อภาพรวมของการปฏิบัติงาน ซึ่ง วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550, หน้า 261-262) ได้แบ่งดังต่อไปนี้

1. เป็นการสร้างเสริมกำลังใจให้พนักงานร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
2. เป็นการสร้างแรงศรัทธา และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน

ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

3. เป็นการสร้างความสามัคคี และการปฏิบัติงานเป็นทีม คือ พนักงานให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร
4. เป็นการสร้างความจงรักภักดี และเสียสละเพื่อองค์กร
5. เป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
6. เป็นการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน
7. เป็นการลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน การสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นเครื่องมือสร้างแรงกระตุ้น แรงศรัทธาให้พนักงานมีต่อองค์กร ถึงแม้จะต้องใช้เวลา และการปฏิบัติที่ยาวนานก็ตาม แต่การจะให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานที่เป็นพลังให้พนักงานเกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร เช่น การสนับสนุนอุปกรณ์ การสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะส่งผลให้เกิดความผูกพันใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกัน และทำให้มีพฤติกรรมการแสดงออกตามแบบความผูกพันใจของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ 4 ประเภท ซึ่ง สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2556, หน้า 72-78) กล่าวไว้ ดังนี้

1. ความผูกพันใจแบบมั่นคงใจ (Secure Attachment) ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้บังคับบัญชามีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมเกิดความเชื่อมั่นในความเมตตาที่สม่ำเสมอของผู้บังคับบัญชา ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาทำนายนายได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้ว่าจะปฏิบัติตัว หรือปฏิบัติงานอย่างไรจึงจะทำให้ผู้บังคับบัญชาพอใจหรือไม่พอใจ

2. ความผูกพันใจครึ่ง ๆ กลาง ๆ ลังเลใจ (Ambivalent Attachment) หากผู้บังคับบัญชาตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไม่แน่นอน หรือไม่สม่ำเสมอจะทำให้เกิดความผูกพันใจแบบลังเล เช่น หากผู้บังคับบัญชาอารมณ์ดี ก็จะตอบสนองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างดี แต่หากผู้บังคับบัญชาอารมณ์ไม่ดี ก็จะตอบสนองกับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดี ผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมเกิดความวิตกกังวลในการตอบสนองความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอย่างไร ทำให้เกิดความเครียด เนื่องจากไม่สามารถทำนายพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาได้

3. ความผูกพันใจแบบหลีกเลี่ยง (Avoidant Attachment) เกิดจากถ้าผู้บังคับบัญชาตอบสนองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างห่างเหิน ไม่ตระหนักว่ามีค่าต่อองค์การ สร้างเงื่อนไขให้รู้ว่าต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเองโดยหัวหน้าไม่ต้องการดูแลกำกับ การปฏิบัติงาน แล้วผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมจะสร้างพฤติกรรมตอบสนองแบบหลีกเลี่ยงความผูกพันใจต่อผู้บังคับบัญชา เพราะผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่มีผลใด ๆ ต่อพวกเขา トラバไตที่ยังปฏิบัติงานได้โดยอิสระ

4. ความผูกพันใจแบบจัดระเบียบไม่ได้ (Avoidant Attachment) ถ้าหากผู้บังคับบัญชาตอบสนองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทำนายไม่ได้ นอกจากผู้บังคับบัญชาจะสับสนกับบทบาทของตนเองแล้วยังทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสับสนกับความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยอำนาจของผู้บังคับบัญชาข่มขู่ คุกคาม ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชাজจัดระเบียบความผูกพันใจไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความเครียด

จากพฤติกรรมแสดงออกทั้ง 4 ประเภท ย่อมส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานให้กับองค์การที่แตกต่าง

ความสามารถขององค์การในการผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันมีความสัมพันธ์กับการบรรลุผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น คือ เป็นส่วนผลักดันให้เกิดสินค้าและบริการ รวมไปถึงการทำให้ประสบความสำเร็จ และพนักงานยังคงอยู่กับองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญมากกว่าการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (สวณีย์ แก้วมณี, 2549)

ดังนั้น ความผูกพันมีความสำคัญกับองค์การ สามารถสร้างความศรัทธา ความสามัคคีเป็นแรงผลักดัน สร้างแรงกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมุ่งมั่น ทุ่มเทเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ พร้อมทั้งยังคงอยู่กับองค์การ

#### **แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ**

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การของ Kahn (Theory of Employee Engagement, 1990, 2010, pp. 20-29) กล่าวว่า สถานะของความผูกพันต่อองค์การเป็นการปฏิบัติงานพร้อมกันกับการแสดงออกที่เชื่อมโยงต่อการปฏิบัติงานและต่อเพื่อนร่วมงานทั้งทางกายภาพทางองค์ความรู้ และทางอารมณ์ด้วยความคล่องแคล่วการแสดงออกนี้ หมายถึง ประสิทธิภาพที่เต็มรูปแบบของพนักงานและความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายประสิทธิภาพผลการดำเนินงานได้ จากผลการวิจัยปรากฏว่า ความผูกพันในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานและยังทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างทรัพยากรในการปฏิบัติงาน (บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่วนบุคคลด้วย (Bakker & Leiter, 2010) และปรากฏว่าพนักงานที่มีทิศทางความผูกพันสูงจะมีความเป็นมิตร สุภาพ มีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน และมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานหนัก ซึ่งเป็นประสบการณ์เชิงบวกของพนักงาน สภาวะทางอารมณ์ส่วนบุคคลนี้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน (Rich et al., 2010) จากแนวคิดของ Kahn (1990, 2010, pp. 20-29) มีนักวิจัยใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงบริบทพื้นฐานในความความผูกพันของพนักงาน ดังนั้น จึงกล่าวถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นในสามด้านที่แตกต่างกัน คือ 1) ความผูกพัน

ด้านความรู้คิด 2) ความผูกพันด้านอารมณ์และ 3) ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Rich et al., 2010) ความผูกพันด้านความรู้คิด (Cognitive Engagement) Kahn (1990) เสนอว่า ทิศทางความผูกพันด้านความรู้คิดมาจากการประเมินของพนักงานว่างานของพวกเขามีความหมายปลอดภัย (กายภาพ อารมณ์ และจิตใจ) และพวกเขามีทรัพยากรในการปฏิบัติงานที่เพียงพอจนงานเสร็จสมบูรณ์ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดสถานการณ์และทำหน้าที่เป็นตัวเร่งความตั้งใจต่อความผูกพันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ ผลงานการวิจัยปรากฏว่า จิตวิทยานี้สะท้อนให้เห็นถึงทิศทางของความผูกพัน การดำเนินการในการปฏิบัติงาน (Brown & Leigh, 1996) ในทำนองเดียวกันแนวคิดของ Fredrickson (1998, 2001) กล่าวว่า งานเป็นสิ่งสำคัญสร้างความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และความผูกพัน ในทางตรงกันข้ามพนักงานที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในบรรยากาศองค์การที่เป็นเชิงลบ การพัฒนาด้านอารมณ์ที่เกิดขึ้นมีผลลัพธ์ลดลง ส่งผลให้มีทรัพยากรในตัวพนักงานลดลง และสุดท้ายเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวปิดกั้นตัวเองจากสังคมและรู้สึกอ่อนล้า (Fredrickson & Joiner, 2002) ความผูกพันด้านความรู้คิด มีความแปรผันตามวิธีการประเมินบรรยากาศองค์การของพนักงานในขณะที่พนักงานทำการประเมินทิศทางบรรยากาศองค์การว่าส่งผลกระทบเชิงบวก หรือเชิงลบนั้นจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก

ความผูกพันด้านอารมณ์ (Emotional Engagement) แปรผันตามการขยายของทรัพยากรทางอารมณ์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพนักงานเมื่อพนักงานมีส่วนร่วมทางอารมณ์ในการปฏิบัติงาน จะเป็นแหล่งทรัพยากรในตัวพนักงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ความไว้วางใจและความรู้คิด การลงทุนด้านทรัพยากรทางอารมณ์อาจดูเหมือนไม่สำคัญ แต่ถ้าพิจารณาจากการปฏิบัติงานของพนักงานแล้วจะก่อให้เกิดความไว้วางใจได้อย่างเต็มที่ในภาวะแวดล้อมการปฏิบัติงาน (ความผูกพันด้านอารมณ์มีความหมายว่า ในสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยสำหรับฉัน และฉันมีทรัพยากรที่จะดำเนินงานของฉันให้เสร็จสมบูรณ์) ความรู้สึกในเชิงบวกชั่วขณะสามารถสร้างความผูกพันและขยายทรัพยากรที่มีอยู่ในตัวพนักงานและเสริมสร้างกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณพร้อมทั้งเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในระหว่างกระบวนการความผูกพันด้านอารมณ์และความเชื่อของพนักงานมีอิทธิพลและพลังขับเคลื่อนโดยตรงต่อความสำเร็จของงาน (Rich et al., 2010) พนักงานที่มีความผูกพันด้านอารมณ์ จะตอบแบบสอบถาม เช่น "ฉันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันกับองค์การ" และ "ฉันมีความภูมิใจในการปฏิบัติงาน"

ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Engagement) เป็นจุดมุ่งเน้นสุดท้าย ความผูกพันด้านพฤติกรรมเป็นรูปแบบที่ชัดเจนที่สุดของความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่สามารถสังเกตได้จากการกระทำของพนักงาน เพราะเป็นการแสดงออกทางกายภาพของความผูกพันด้านความรู้คิดและด้านอารมณ์รวมกัน พฤติกรรมความผูกพันสามารถเข้าใจได้จากความพยายามมุ่งมั่นไปที่เป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ (Shuck & Wollard, 2010) อีกนัยหนึ่ง ความผูกพันด้านพฤติกรรม คือ การขยายทรัพยากรที่มีอยู่ในตัวพนักงานให้แสดงออกมาอย่างเปิดเผย ความพยายามของพนักงานในบริบทความผูกพัน มีการเชื่อมโยงความพยายามส่วนบุคคลที่เพิ่มขึ้น ความผูกพันจะเกิดขึ้นกับคนหนึ่ง ๆ ณ เวลาหนึ่ง ๆ และประสบการณ์นี้จะเป็นตัวสะท้อนพฤติกรรมของแต่ละบุคคล พนักงานที่มีความผูกพันด้านพฤติกรรม จะตอบคำถามด้านบวก เช่น

“เมื่อฉันปฏิบัติงานฉันมีแรงผลักดันต่อตัวเองเกินกว่าที่ฉันคาดหวัง” และ “ฉันปฏิบัติงานอย่างหนักด้วยคิดว่าจะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ”

ดังนั้น ความผูกพันของพนักงานถูกกำหนดด้วยชุดของจิตวิทยาในด้านความผูกพันด้านความรู้คิด ความผูกพันด้านอารมณ์และความผูกพันด้านพฤติกรรม ในท้ายที่สุดความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแทนของความตั้งใจที่ทำหน้าที่ที่แสดงถึงแรงจูงใจแยกมาจากโครงสร้างที่เหมือนกัน คือ ความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นต่อองค์การ

#### **การวัดความผูกพันต่อองค์การ**

สุภาพร กิตตินันท์เศิลป์ ปภาวดี มนตรีวัต และไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2554) กล่าวว่า การวัดความผูกพันต่อองค์การด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า

ธิดารัตน์ สีนแสง และพีรพงษ์ พุศิริ (2556) กล่าวว่า การวัดความผูกพันต่อองค์การด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า

Schaufeli (2012) กล่าวว่า วิธีการศึกษาความผูกพันต่อองค์การสามารถศึกษาได้ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งจะศึกษาวิจัยเชิงปริมาณก่อนเพื่อดูระดับความผูกพันของพนักงาน จากนั้นถ้าต้องการทราบข้อมูลเชิงลึกจึงใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษารายบุคคล หรือการสนทนากลุ่มเพื่อศึกษาความผูกพันของกลุ่ม

ดังนั้น การวัดความผูกพันต่อองค์การสามารถวัดได้ทั้งวิธีการวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยตอบแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่าที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการวิธีการการสนทนากลุ่มโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเพื่อศึกษาความผูกพันของกลุ่ม

#### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ**

อัมพล ชุสนุก ปิยธิดา รัตนคุณ และธวัชชัย ศรีพรงาม (2553) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของซีไอโอต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของซีไอโอต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริบทของวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัทโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานทั้งตำแหน่งผู้บริหารและพนักงานในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยปรากฏว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

สุภาพร กิตตินันท์เศิลป์ และคณะ (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน 289 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยตัวแปรทั้งสามตัวสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 61.20 แนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้แก่ ควรจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและเงินโบนัส ให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม เพิ่มสวัสดิการของพนักงานราชการให้ใกล้เคียงกันกับข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำ จัดให้มีกิจกรรม เช่น ทัศนศึกษา และทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ณัฐชัย เศรษฐโชติธนพงษ์ และเกสรฯ สุขสว่าง (2556) ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ในสังกัดจังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการร้านสาขา บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ในสังกัดจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยปรากฏว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กฤตภาค แป้นถนอม และถวัลย์ เนียมทรัพย์ (2557) ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน การสนับสนุนทางสังคม และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของคุณลักษณะงาน การสนับสนุนทางสังคม การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 202 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยปรากฏว่า การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ และคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เลิศชัย สุธรรมานนท์ และเกศยา โอสถานุเคราะห์ (2558) ศึกษาตัวแบบความผูกพันต่อองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแบบความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับธุรกิจบริการรับชำระของบริษัท XYZ จำกัด และศึกษาแนวทางนำตัวแบบมาใช้ในการยกระดับความผูกพันต่อองค์กร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และสังเกตการปฏิบัติงานจากตัวแทนพนักงานและผู้บริหารระดับต่างๆ จากหน่วยงานที่แตกต่างกัน จำนวน 19 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า ตัวแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ปัจจัยสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจบริการรับชำระบริษัท XYZ จำกัด ประกอบด้วย ปัจจัยสร้างความผูกพัน การแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร และการแสดงผลลัพธ์ของความผูกพัน เป็นผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย ทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยสร้างความผูกพันของพนักงานเหล่านี้ถ้าหากพัฒนาปรับปรุงจะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน

ของพนักงาน ซึ่งวัดได้จากทัศนคติต่อองค์กร ประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ภาคภูมิใจ การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม การเรียนรู้และยอมรับนโยบายขององค์กร มีความไว้วางใจกัน แบบพี่น้อง และการเห็นคุณค่าต่อตัวพนักงาน ความรู้สึกความคิดที่ดีเหล่านี้ จะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งวัดได้จากพฤติกรรมการทำงาน ดังนี้ การทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน (เข้างานก่อนเวลา เลิกงานหลังเวลา) การปฏิบัติงานที่มีปริมาณมากขึ้นและความยากมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ยอมรับในการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่คุณภาพ และการช่วยเหลือและให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน พฤติกรรมการทำงานต่าง ๆ เหล่านี้ สามารถวัดผลได้จากผลการปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่นอย่างเป็นทีม และองค์กรในแต่ละระดับ ดังนี้ ระดับบุคคล ได้งานตามเป้าหมายที่กำหนด และงานที่เพิ่มขึ้นมาอาจไม่ได้วางแผนล่วงหน้า ระดับทีม ได้งานตามเป้าหมายที่ทีมงานกำหนดกับงานที่เพิ่มขึ้นอาจมาจากที่ไม่ได้วางแผนล่วงหน้า

อิงอร ต้นพันธ์ (2558) ศึกษาความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในองค์การกับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จำนวน 454 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Saks (2006) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของบุคคลและผลกระทบที่มีต่อความผูกพันของพนักงาน การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและทดสอบรูปแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุของบุคคลและผลกระทบของการปฏิบัติงานและภารกิจขององค์กรบนพื้นฐานของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง และองค์กรที่หลากหลาย จำนวน 102 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า เพื่อสำรวจมาตรการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกับปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบของความผูกพันของพนักงาน ผลการวิจัยปรากฏว่า ความแตกต่างระหว่างงานและองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การ สามารถทำนายทั้งความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะงานทำนายความผูกพันในงาน และความยุติธรรมในการดำเนินการทำนายความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ ปัจจัยเชิงสาเหตุของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความตั้งใจที่จะลาออก และพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผ่านตัวแปรความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์การ

Schaufeli et al. (2008) ศึกษาการปฏิบัติงานหนัก ความเหนื่อยหน่ายและความผูกพันในงาน: การรับรู้สามตัวแปรที่แตกต่างกันมีผลต่อความผาสุกส่วนบุคคลของพนักงานอย่างไร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการปฏิบัติงานหนัก ความเหนื่อยหน่ายและความผูกพันในงาน ทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวอย่าง 587 คน ในบริษัทโทรคมนาคม เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลแบบถดถอยเชิงพหุคูณ จากการวิเคราะห์การถดถอยแสดงให้เห็นว่าทั้งสามรูปแบบแนวคิดตามสมมติฐานที่เป็นความสัมพันธ์จากตัวแปรห้ากลุ่ม ประกอบด้วย การปฏิบัติงานหนัก ลักษณะงาน ผลการปฏิบัติงาน คุณภาพของความสัมพันธ์



ทางสังคม และการรับรู้สุขภาพ ตามลำดับ โดยสรุป การวิเคราะห์พบว่า การปฏิบัติงานหนักกับความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ส่วนความผูกพันในงานกับการปฏิบัติงานหนักและความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์เชิงลบ ซึ่งทั้งสามตัวแปรนี้เป็นตัวแปรที่แตกต่างกันแต่ส่งผลต่อความผูกพันส่วนตนของพนักงาน

Sonnentag, Mojza, Binnewies, and Scholl (2008) ความผูกพันในงาน: การศึกษาในระดับสัปดาห์ การปลดปล่อยทางจิตวิทยา และผลกระทบ แม้ว่าการศึกษาจะแสดงให้เห็นว่าความผูกพันในงานที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์เชิงบวกสำหรับพนักงาน การศึกษานี้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจากห้าธุรกิจในประเทศเยอรมัน ได้แก่ 1) วิศวกรรมไฟฟ้า (เช่น บริษัทผลิตเครื่องจักรอัตโนมัติ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร) 2) สื่อ (เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน การพิมพ์ และโลจิสติก) 3) การออกแบบและการจัดจำหน่ายอุปกรณ์กีฬาและเครื่องแต่งกายกีฬา 4) การผลิตอลูมิเนียมและที่เกี่ยวข้อง และ 5) การจัดหาพลังงานและบริการขนส่งสาธารณะในท้องถิ่น จำนวน 193 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนค่า และงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานต้องการช่วงเวลาสำหรับปลดปล่อยอารมณ์ชั่วคราว (การปลดปล่อยทางจิตวิทยา) จากการปฏิบัติงาน สมมติฐานในวิจัย คือ ความผูกพันต่อองค์กร และการปลดปล่อยทางจิตวิทยาจากการปฏิบัติงาน ในช่วงเวลาหยุดงาน ส่งผลกระทบบางอย่าง และผลกระทบเชิงลบ และการปลดปล่อยทางจิตวิทยาเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีความผูกพันในการปฏิบัติงานสูง การสร้างแบบจำลองเชิงเส้นลำดับชั้นแสดงให้เห็นว่าบุคคลในระดับทั่วไป มีความผูกพันในงานและการปฏิบัติงานในระดับสัปดาห์ที่เฉพาะเจาะจงของการปลดปล่อยทางจิตวิทยา จากการปฏิบัติงาน ในช่วงเวลาปิดงานร่วมกันทำนายผลกระทบในตอนท้ายของสัปดาห์ที่ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยปรากฏว่าความผูกพันในงานเป็นตัวแปรกำกับระหว่างการปลดปล่อยทางจิตวิทยา กับผลกระทบเชิงบวก การค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ทั้งความผูกพันในขณะที่ปฏิบัติงานและการไม่มีความผูกพันเมื่อไม่ได้ปฏิบัติงาน เป็นประโยชน์มากที่สุดสำหรับพนักงาน

Xanthopoulou et al. (2009) ศึกษาความผูกพันในงานและผลตอบแทนทางการเงิน: การศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของงานและทรัพยากรบุคคล เพื่อศึกษาความผันผวนของทรัพยากรในการปฏิบัติงานประจำวัน (อิสรภาพ การฝึกและบรรยากาศในที่) มีความสัมพันธ์กับพนักงานของทรัพยากรบุคคล (การรับรู้ความสามารถตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเอง และการมองในแง่ดี) ความผูกพันในงาน และผลตอบแทนทางการเงิน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน 45 คน ที่ปฏิบัติงานใน 3 สาขาของบริษัทขายอาหารจานด่วน (Fast-Food Company) เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนค่า ให้ตอบแบบสอบถามในสมุดบันทึก ติดต่อกัน 5 วัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐาน จากการวิเคราะห์หุระดับ ปรากฏว่า ทรัพยากรในงานมีผลต่อความผูกพันในงานที่ผ่านทรัพยากรบุคคลในระดับวัน หลังจากการควบคุมระดับทั่วไปของทรัพยากรบุคคลและความผูกพันในงาน การฝึกระดับวันมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันในงานด้วยความผูกพันในงานในระดับวัน ซึ่งในทางกลับกันการทำนายผลตอบแทนทางการเงินในชีวิตประจำวัน วันก่อนหน้า การฝึกมีผลบวก ส่งผลล่าช้าในวันถัดไป ความผูกพันในงาน (มองในแง่ดีในวันถัดไป) และผลตอบแทนทางการเงินในวันถัดไป การศึกษาในปัจจุบันส่วนใหญ่มีมุมมองที่แตกต่างกัน

ระหว่างบุคคลเกี่ยวกับความผูกพันในงาน และเหตุผลที่เป็นไปได้สำหรับความแตกต่างเหล่านี้ ตัวอย่างเช่น ลักษณะงานและทรัพยากรบุคคล อย่างไรก็ตามการศึกษาล่าสุดแสดงให้เห็นความผูกพันในงานที่ยังอาจมีการเปลี่ยนแปลงของบุคคลในแต่ละวัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างวันที่พนักงานแสดงระดับความผูกพันในงานที่สูงขึ้น หรือลดลงในการปฏิบัติงานของพวกเขา

Bakker and Leiter (2010) ศึกษาความผูกพันในการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน: ศึกษาในผู้ที่เริ่มต้นการเป็นครูในประเทศเนเธอร์แลนด์ เพื่อทดสอบรูปแบบการมีความผูกพันในการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์ บนพื้นฐานของทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพของการสร้างแรงบันดาลใจของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ที่คาดการณ์ไว้ว่าทรัพยากรในการปฏิบัติงานของครูในรายสัปดาห์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงานในระดับสัปดาห์ และความผูกพันในงานในระดับสัปดาห์สามารถทำนายผลการดำเนินงานในระดับสัปดาห์ กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 45 คนเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า มีสมมติฐานในการวิจัย คือ การมีความผูกพันในการปฏิบัติงานชั่วขณะมีผลลัพท์ในเชิงบวก เป็นทรัพยากรที่มีผลกระทบอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในสัปดาห์ถัดไป ทำการวิจัยด้วยการให้ครูกรอกข้อมูลในแบบสอบถามในทุกวันศุกร์ของสัปดาห์เป็นเวลา 5 สัปดาห์ติดต่อกัน ผลของการวิเคราะห์หุ้ระดับยืนยันสมมติฐานการวิจัย โดยแสดงให้เห็นว่า ความเป็นอิสระในระดับสัปดาห์ การแลกเปลี่ยนกับหัวหน้างาน และโอกาสในการพัฒนา (แต่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากสังคม) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีความผูกพันในงานประจำสัปดาห์ ซึ่งในที่สุดก็เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์ นอกจากนี้ ความผูกพันในงานชั่วขณะสัมพันธ์ทางบวกกับทรัพยากรในการปฏิบัติงานในสัปดาห์ต่อมา การค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคลมีความแปรปรวนกับประสบการณ์ที่พนักงานได้พบเจอในสถานที่ปฏิบัติงาน สามารถอธิบายได้จากผลการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งศึกษาในพนักงานที่ปฏิบัติงานทั้งหน่วยงานภาครัฐบาลและเอกชน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสนทนากลุ่ม โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เพื่อสอบถามความคิดเห็นความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ผลปรากฏว่า ปัจจัยที่สร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วยบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา ความพอใจในงาน การสนับสนุนจากบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับ เชื่อมั่นในเป้าหมายองค์การ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ หากพนักงานมีความผูกพันก็จะส่งผลให้เต็มใจพยายามมุ่งมั่นทุ่มเทให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี และรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

#### ตอนที่ 4 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับบุคคลกับบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์การ

ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับบุคคลกับบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีพื้นฐานจากแนวคิดของ Iverson et al. (1998) แนวคิดนี้กล่าวว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่ไม่ดี หรือสัมผัสกับอารมณ์เชิงลบอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ขาดการสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดีจากองค์การ ขาดการมีส่วนร่วมในองค์การ หรือความรู้สึกว่างานของพวกเขาไม่สำคัญ จะมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความรู้สึกเชิงลบที่สูงขึ้น ตรงกันข้ามผู้ที่ปฏิบัติงานในบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่ดี จะมีผลสัมฤทธิ์ส่วนตนที่สูงขึ้น (Brown & Leigh, 1996) ประสบการณ์ดังกล่าวจะก่อให้เกิดความผาสุกส่วนตน (Blais et al., 1999) พนักงานที่พบเจอกับประสบการณ์ดี ๆ จะมีความผาสุกส่วนตนสูง ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับทิศทางความผูกพันต่อองค์การ โดยที่พนักงานที่มีความผูกพันสูงจะมีสภาวะทางอารมณ์ที่ดี เป็นอารมณ์เชิงบวก ซึ่งจะแตกต่างจากพนักงานที่มีความผูกพันต่ำจะมีสภาวะทางอารมณ์ที่ไม่ดี เป็นอารมณ์เชิงลบ (Shuck & Reio, 2014)

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยากับความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดของ Brown and Leigh (1996) และ Shuck and Reio (2014) ซึ่งเป็นทฤษฎีฐานรากมาจาก Kahn (1990) บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยามีความสัมพันธ์สูงกับความผูกพันต่อองค์การ และความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งความผูกพันมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ทั้งความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน และความพยายามในการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงไปถึงประสิทธิภาพขององค์การ และยังพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างสภาวะทางอารมณ์กับประสิทธิภาพของผลการดำเนินงาน มีพื้นฐานมาจากการตีความบรรยากาศองค์การ (O'Neil & Arendt, 2008)

ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันยังมีอิทธิพลต่อทิศทาง หรือขนาดความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือผลลัพธ์ระดับบุคคล นอกจากนี้ ยังเชื่อมโยงความผูกพันต่อองค์การ กับประสิทธิภาพของผลการดำเนินงาน (Bakker & Leiter, 2010) พนักงานที่มีทิศทางความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นมิตร มีความสุภาพต่อเพื่อนร่วมงาน และมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานหนัก ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสบการณ์ในเชิงบวก ดังนั้น จึงถือได้ว่าสภาวะทางอารมณ์ส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน (Shuck & Reio, 2014)

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับบุคคลกับบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์การ

ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ กล้าหาญ ณาน และเนตรพัฒนา ยาวีราช (2557) ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 285 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณลักษณะงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .69 และ .31 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรัญญา แดงสนิท และดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครจำนวน 534 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยปรากฏว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความยึดมั่นผูกพันในงาน ส่วนความยึดมั่นผูกพันในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2558) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารไทย การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับชั้นยศของข้าราชการทหาร และศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การและการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 176 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า ความผูกพันต่อองค์การของนายทหารชั้นประทวน และนายทหารชั้นสัญญาบัตรมีการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีระดับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ ด้านความจำเป็นทางสังคมและด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการรับรู้ต่อการสนับสนุนของหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทางด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

Ram and Prabhakar (2011) ศึกษาความผูกพันของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อการตรวจสอบสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนและผลที่ตามมาจากความผูกพันของพนักงาน ที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่รับผิดชอบ แรงจูงใจภายใน และภายนอก การรับรู้ความยุติธรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมโรงแรม ที่ปฏิบัติงาน

ในตำแหน่งงานที่แตกต่างกันในประเทศจอร์แดน จำนวน 310 คน สุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ ผลการวิจัยปรากฏว่า ลักษณะงาน แรงจูงใจภายในและภายนอก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การรับรู้ขั้นตอนความยุติธรรม การได้รับความยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรเหล่านี้ยังส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความตั้งใจที่จะลาออก ผ่านความผูกพันต่อองค์กร

Shuck and Reio (2014) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร กับความผูกพันส่วนตน: โมเดลกำกับที่เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติ กล่าวว่า ความผูกพันที่แย่งของพนักงานส่งผลกระทบต่อองค์กร จะส่งผลให้ลดความผูกพันส่วนตน และลดผลผลิต การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบหาความจริงของระดับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรด้านจิตวิทยา กับผลสัมฤทธิ์ส่วนตน ความรู้สึกลบ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ และสุขภาวะทางจิต และศึกษาความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลแบบกำกับบรรยากาศขององค์กรด้านจิตวิทยา แล้วร่วมกันส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ส่วนตน ความรู้สึกลบ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ และสุขภาวะทางจิต กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจากประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา และญี่ปุ่น จำนวน 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ ผลการวิจัยปรากฏว่าบรรยากาศขององค์กรด้านจิตวิทยา มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ส่วนตน ความรู้สึกลบ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ และสุขภาวะทางจิตอย่างมีนัยสำคัญ และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลแบบกำกับระหว่างบรรยากาศขององค์กรด้านจิตวิทยากับผลสัมฤทธิ์ส่วนตน ความรู้สึกลบ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ และสุขภาวะทางจิต ผลจากการวิเคราะห์ ANOVA แสดงให้เห็นว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันสูงจะมีสุขภาวะทางจิตและผลสัมฤทธิ์ส่วนตนสูงด้วย แต่กลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่ำจะมีความรู้สึกลบ ความอ่อนล้าทางอารมณ์สูง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งศึกษากับพนักงานที่ปฏิบัติงานทั้งหน่วยงานภาครัฐบาลและเอกชน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า เพื่อสอบถามความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาปรากฏว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ลักษณะงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พึงพอใจในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สรุปตารางสังเคราะห์ตัวแปรในการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่สนับสนุนอิทธิพลระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	แนวคิดและทฤษฎี	งานวิจัย	ผลการวิจัย
ผลลัพธ์ระดับบุคคล	Frederickson (1998, 2001, 2004) Iverson et al. (1998) Blais et al. (1999)	ธิดารัตน์ สีนแสง และพีรพงษ์ พุศิริ (2556), อัจฉมา ชื่นบุญ และคณะ (2556), อภิญา หรุสกุล และคณะ (2556), ศรัณย์ พิมพทอง (2557), อรวรรณ บุญบำรุง และคณะ (2557), กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ และคณะ (2558), Fredrickson and Branigan (2005), Harter et al. (2010), Rich et al. (2010), Shuck and Wollard (2010), Andrew and Sofian (2012)	คุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวก เซาวน์ด้านจิตวิญญาณ อารมณ์เชิงบวก และประสบการณ์เชิงบวก ส่งผลให้เกิดความผาสุกส่วนตัว มีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสร้างความเข้มแข็ง
บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา	Brown and Leigh (1996)	ณัฐชัย อุใหม่ (2553), สุชานุช พันธนียะ (2553), เบญญา คงธนอิทธิ (2554), นูรีมัน ดอเลาะ และคณะ (2556), เบญจวรรณ ศฤงคาร (2556), รินดา ชันธกรรรม และจันทนา แสนสุข (2556), ศรัณญา แสงลี้มสุวรรณ และคณะ (2556), กาญจนา ศิริเจริญวงศ์ และคณะ (2557), ชุติพร เพ็ชรศรี (2557), ประสพ อินสุวรรณ (2557), O'Neill and Arendt (2008), Cavus and Demir (2010), Dollard and Bakker (2010), Law et al. (2011), Schaufeli (2012), Mason And Aramovich (2013)	การได้รับการสนับสนุนจากองค์การ สภาพแวดล้อมในงาน การรับรู้เงื่อนไข การปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คุณลักษณะของงาน การรับรู้คุณค่าในงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน คงอยู่ในองค์การ มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความผาสุกส่วนตัว มีความจงรักภักดี มีทัศนคติที่ดีต่องาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แนวคิดและทฤษฎี	งานวิจัย	ผลการวิจัย
ความผูกพัน ต่อองค์การ	Kahn (1990, 2010, pp. 20-29) Rich et al. (2010)	อัมพล ชูสนุก และคณะ (2553), สุภาพร กิตตินันท์เศศิศิลป์ และคณะ (2554), ณัฐชัชย เศวตโชติธนพงษ์ และเกสรรา สุขสว่าง (2556), กฤตภักดิ์ แป้นถนอม และถวัลย์ เนียมทรัพย์ (2557), เลิศชัย สุธรรมานนท์ และเกศยา โอสสถานุเคราะห์ (2558), อิงอร ตันพันธ์ (2558), Saks (2006), Schaufeli (2008), Sonnentag et al. (2008), Xanthopoulou et al. (2009), Bakker and Bal (2010)	1) ความผูกพันต่อ องค์การจะส่งผลให้ สถานที่ปฏิบัติงานเป็น ที่ที่พนักงานพึงประสงค์ จะปฏิบัติงาน และเป็น สถานที่ที่มีพลังใน การสร้างสรรค์ผลงาน 2) การรับรู้การสนับสนุน จากองค์การ แรงจูงใจ ภายนอกและแรงจูงใจ ภายใน การได้รับความ ยุติธรรม ส่งผลต่อการมี ส่วนร่วมในงาน ความ ตั้งใจที่จะลาออก และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การผ่านตัว แปรความผูกพัน ต่อองค์การ 3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การปลดปล่อยทาง จิตวิทยากับความผูกพัน ต่อองค์การ ส่งผลให้ เกิดผลลัพธ์เชิงบวก 4) ทรัพยากรใน การปฏิบัติงานส่งผลต่อ ความผูกพันในงานผ่าน การควบคุมของทรัพยากร บุคคล

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แนวคิดและทฤษฎี	งานวิจัย	ผลการวิจัย
			5) ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในงาน คุณลักษณะผู้นำ คุณลักษณะของงาน การถ่ายทอดสังคม ปัจจัย ภายในองค์การ ความเป็น อิสระ การแลกเปลี่ยน กับหัวหน้า โอกาสใน การพัฒนา เป็นปัจจัยที่มี อิทธิพลเชิงบวกต่อความ ผูกพันต่อองค์การ และ ความผูกพันต่อองค์การ ยังมีอิทธิพลทางลบต่อ การปฏิบัติงานอย่างหนัก และความเหนื่อยหน่าย
ความสัมพันธ์ ระหว่าง ผลลัพธ์ระดับ บุคคล กับบรรยากาศ องค์การด้าน จิตวิทยาและ ความผูกพัน ต่อองค์การ	Shuck and Reio (2014)	ทิพย์สุคนธ์ จงรัช และคณะ (2557), วรัญญา แต่งสนธิ และดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ (2557), ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2558), Ram and Prabhakar (2011)	กระบวนการรับรู้ บรรยากาศองค์การ ด้านจิตวิทยา หรือ สภาพ แวดล้อมขององค์การ ที่ดีในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนขององค์การ ส่งผลให้พนักงานสร้าง แรงจูงใจภายใน พร้อมที่จะมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิด ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน และเกิด ผลลัพธ์ระดับบุคคลที่ดี คือ มีผลสัมฤทธิ์ส่วนตน และสุขภาวะทางจิตที่ดี



ดังนั้น จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา ซึ่งประกอบไปด้วย การได้รับการสนับสนุนจากองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้เงื่อนไขการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คุณลักษณะของงาน การรับรู้คุณค่าในงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน คงอยู่ในองค์การ มีความสุขกับงาน ที่ได้ปฏิบัติ มีความภาคภูมิใจ มีความจงรักภักดี มีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันนี้จะเป็นแรงจูงใจ ผลักดันให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดผลลัพธ์ระดับบุคคลที่ดี เช่น เกิดผลลัพธ์ระดับบุคคล และสุขภาวะทางจิตที่ดี

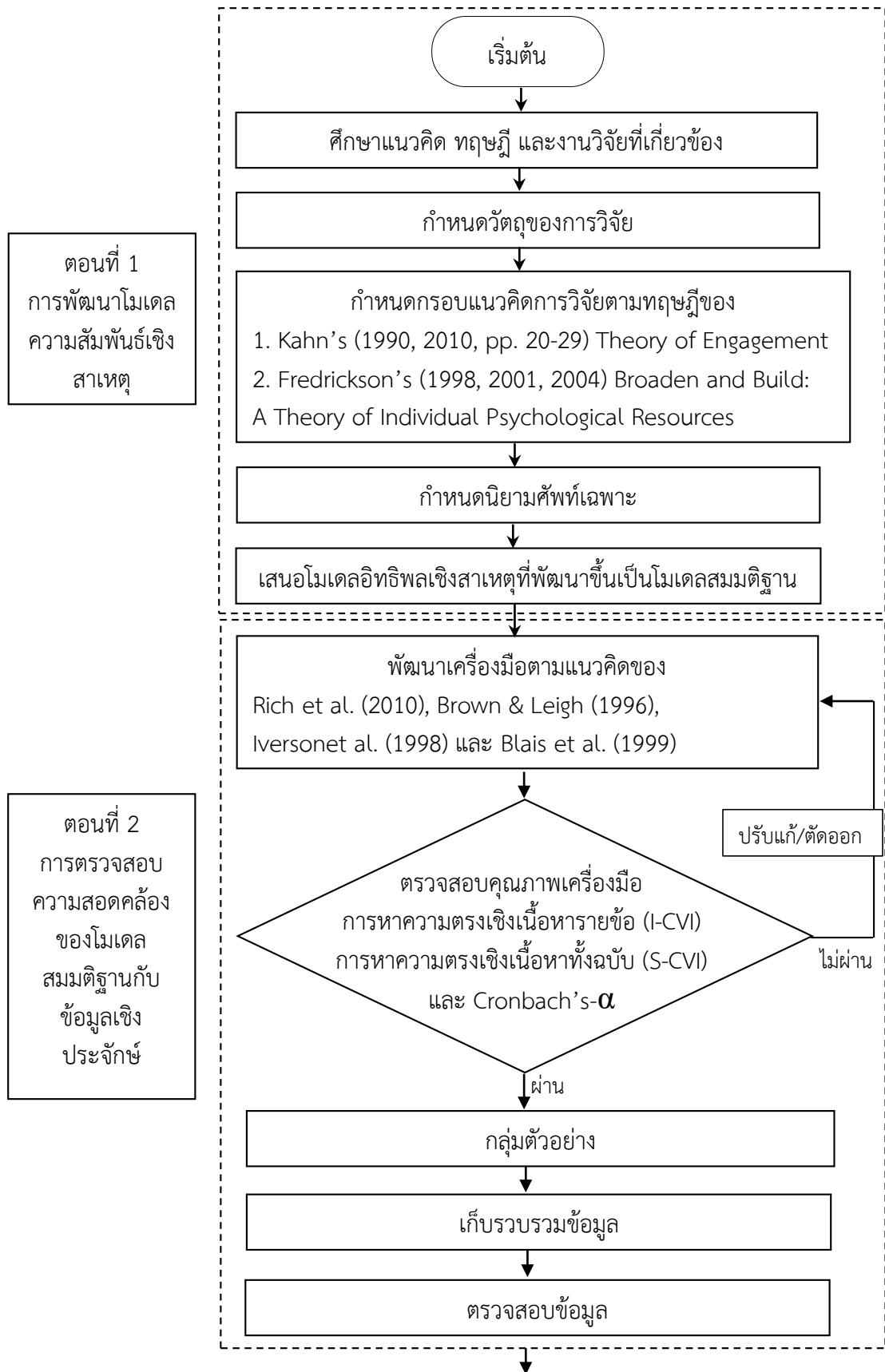
### บทที่ 3

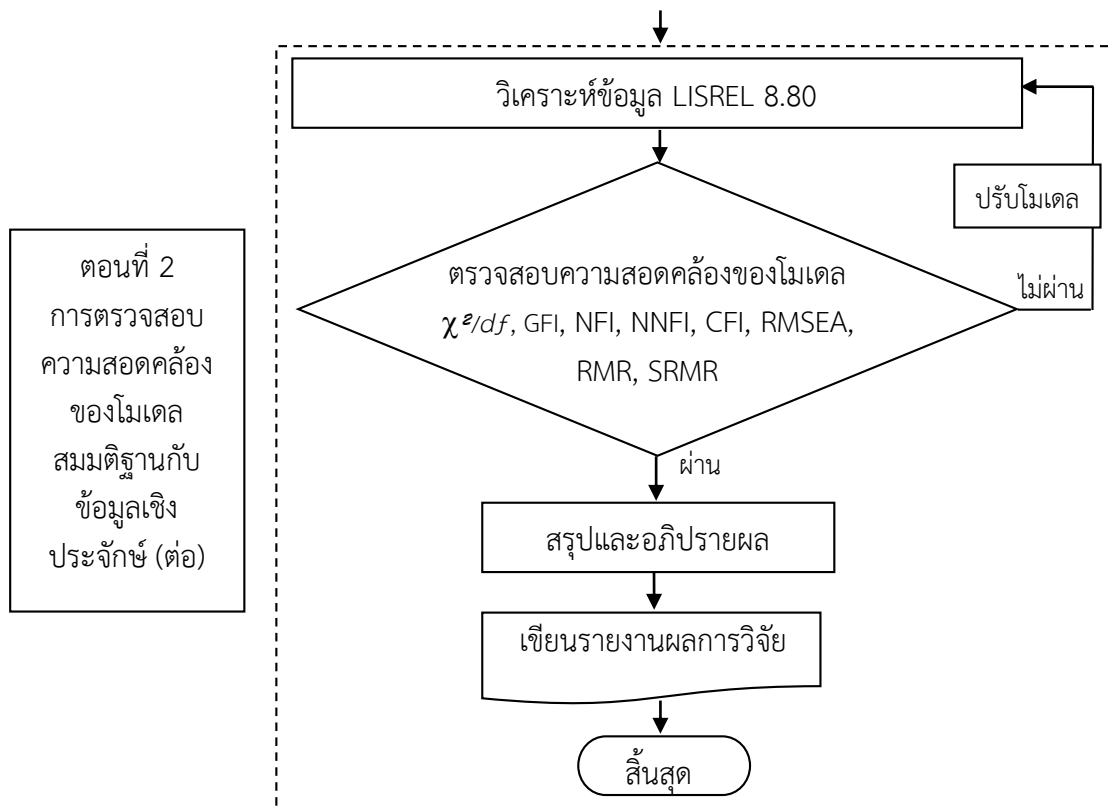
## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อำเภอพานทอง และอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีแบบแผนการวิจัยแบบสหสัมพันธ์ (Correlational Designs) ที่อาศัยแนวคิดด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมาใช้ในการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Cause and Effect) ของตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดล โดยตัวแปรต่าง ๆ มีข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนความสัมพันธ์ของตัวแปรมาก่อนแล้ว โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรด้วยเทคนิคทางสถิติที่ชื่อว่า โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) โดยผู้วิจัยดำเนินการตามแบบแผนการวิจัยทั้งหมด 2 ขั้นตอน ดังแสดงในภาพที่ 4

ตอนที่ 1 การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ

ตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์





ภาพที่ 4 ขั้นตอนการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ

### ตอนที่ 1 การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ มีการพัฒนาตามขั้นตอน ดังนี้

#### 1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ระดับบุคคล บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาและความผูกพันต่อองค์การที่ต้องการศึกษา โดยการรวบรวมข้อมูล และสังเคราะห์ตัวแปรที่จะใช้ในการวิจัย เพื่อนำไปสร้างเป็นกรอบแนวคิด และกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งมีแนวคิดและทฤษฎี ดังต่อไปนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการขยายและสร้าง: ทฤษฎีทรัพยากรจิตวิทยา ระดับบุคคล (Broaden and Build: A Theory of Individual Psychological Resources) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ผลลัพธ์ระดับบุคคล กล่าวไว้ว่า ประสบการณ์ของอารมณ์เชิงบวกจะขยายความคิด

การแสดงออกชั่วขณะของบุคคลแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำหน้าที่ในการสร้างทรัพยากรในตัวบุคคลที่ยั่งยืน ตั้งแต่ทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพยากรทางปัญญา ทรัพยากรทางสังคม และทรัพยากรจิตใจ (Fredrickson, 1998, 2001, 2004) แหล่งทรัพยากรที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลในขณะที่มีอารมณ์ดี หรือ อารมณ์เชิงบวกจะมีความยั่งยืน เหมือนเก็บอารมณ์ไว้แล้วจะดึงออกมาใช้ในเวลาต่อมา อารมณ์ที่เก็บสะสมเป็นแหล่งทรัพยากรของบุคคลที่มีประสบการณ์อารมณ์เชิงบวกจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีอารมณ์ที่มั่นคง อดทน และมีความยืดหยุ่น (Shuck & Reio, 2014)

1.2 ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา (Psychological Workplace Climate) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา แสดงถึงการตีความสถานะแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งบรรยากาศองค์การเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความผาสุกส่วนตนของพนักงาน ที่สัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคมและโครงสร้างทางกายภาพด้านสิ่งแวดล้อม เป็นตัวชี้วัดความสัมพันธ์ต่อการรักษาการรับรู้ความผาสุกแห่งตนของพนักงาน (Brown & Leigh, 1996) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานะทางอารมณ์ เช่น ความอิสระ ความกดดัน ลักษณะการแสดงออกและความไว้วางใจ กับประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน มีสาเหตุมาจากการตีความบรรยากาศภายในองค์การของพนักงาน เช่น การตัดสินใจเลือกวิธีการในการปฏิบัติงาน วิธีการที่พนักงานมุ่งมั่นที่จะทำเพื่อองค์การขึ้นอยู่กับอารมณ์ของบรรยากาศองค์การ ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล เช่น มีความผาสุกส่วนตนที่ดี (O'Neil & Arendt, 2008)

1.3 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ (Theory of Engagement) กล่าวว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานช่วยส่งเสริมการเชื่อมโยงงานและเพื่อนร่วมงาน ผ่านการแสดงออกด้านพฤติกรรม ด้านความรู้คิด และด้านอารมณ์ ด้วยการแสดงบทบาทความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ เมื่อบุคคลทราบขอบเขตของตนเองว่าได้รับเงื่อนไขที่เหมาะสม พวกเขาจะแสดงพฤติกรรมตามความรับผิดชอบที่ได้รับ การแสดงออกดังกล่าว เป็นการขับเคลื่อนพลังทางความรู้คิด พลังทางพฤติกรรม และพลังทางอารมณ์ สิ่งเหล่านี้เรียกว่าเป็นความพยายาม การมีส่วนร่วม การมีสติ และแรงจูงใจภายใน (Kahn, 1990, 2010, pp. 20-29)

2. คัดเลือกตัวแปรที่ส่งผลต่อกันทั้งทางตรง ได้แก่ บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา และส่งผลแบบกำกับ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ

2. พิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัว แล้วจัดระบบความสัมพันธ์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

4. นำตัวแปรแต่ละตัวมาทำการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะให้สอดคล้องกับแนวคิด และ ทฤษฎีที่ศึกษาไว้แล้ว

5. เสนอโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นเป็นโมเดลสมมติฐาน โดยนำตัวแปรมาสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อให้ทราบถึงทิศทางของตัวแปรที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ดังนี้

5.1 ตัวแปรตาม คือ ผลลัพธ์ระดับบุคคล ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ส่วนตน และสุขภาวะทางจิต

5.2 ตัวแปรต้น คือ บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย การสนับสนุน

การบริหารจัดการ ความชัดเจนในงาน การแสดงออกซึ่งตนเอง การมีส่วนร่วม การยกย่องชมเชย และความท้าทาย

5.3 ตัวแปรกำกับ คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้คิด ความผูกพันด้านอารมณ์ และความผูกพันด้านพฤติกรรม

## ตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกำกับที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามขั้นตอน ดังนี้

### 1. พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

หลังจากกำหนดกรอบแนวคิดจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และสร้างโมเดลสมมติฐาน จากนั้นกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างข้อคำถาม โดยใช้แนวทางตามแนวคิดทฤษฎีและข้อคำถามที่เคยมีผู้พัฒนาขึ้นให้สอดคล้องและครอบคลุมกับนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งเครื่องมือในการวิจัยนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามทั้งหมด 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เป็นแบบตรวจรายการ (Check List) เกี่ยวกับ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน ประการณการทำงาน รายละเอียดดังแสดงตารางที่ 2

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นผลลัพธ์ระดับบุคคล บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ด้วยแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยเลือกคำตอบในแบบสอบถามที่มีการปฏิบัติงาน หรือตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ
เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้าง
		ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้างพอ ๆ กัน

ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนมาก
-------------	---------	--

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเลย
----------------------	---------	----------------------------------

โดยสอบถามความคิดเห็นผู้เข้าร่วมการวิจัยทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

ผลลัพธ์ระดับบุคคล ข้อคำถาม จำนวน 14 ข้อ โดยสร้างข้อคำถามมาจาก แนวคิดของ Iverson et al. (1998) และ Blais et al. (1999) ด้วยแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ รายละเอียดของข้อคำถามดังแสดงตารางที่ 2

บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา ข้อคำถาม จำนวน 25 ข้อ โดยสร้างข้อคำถามจากแนวคิดของ Brown and Leigh (1996) ด้วยแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ รายละเอียดของข้อคำถามดังแสดงตารางที่ 2

ความผูกพันต่อองค์การ ข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ โดยสร้างข้อคำถามมาจาก แนวคิดของ Rich et al. (2010) ด้วยแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ รายละเอียดของข้อคำถามดังแสดงตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางแสดงโครงสร้างของเนื้อหา

เนื้อหา / ประเด็นที่ต้องการวัด	จำนวนข้อ	ข้อที่
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล	5	1-5
1.1 เพศ	1	1
1.2 อายุ	1	2
1.3 การศึกษา	1	3
1.4 ตำแหน่งงาน	1	4
1.5 ประสบการณ์ทำงาน	1	5
ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นผลลัพธ์ระดับบุคคล บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์การ		
ผลลัพธ์ระดับบุคคล	14	1-14
1.1 ผลสัมฤทธิ์ส่วนตัว	6	1- 6
1.2 สุขภาวะทางจิต	7	7-14
บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา	25	15-39
2.1 การสนับสนุนการบริหารจัดการ	5	15-19
2.2 ความชัดเจนในงาน	5	20-24
2.3 การแสดงออกซึ่งตนเอง	5	25-29
2.4 การมีส่วนร่วม	3	30-32
2.5 การยกย่องชมเชย	3	33-35
2.6 ความท้าทาย	4	36-39

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

เนื้อหา / ประเด็นที่ต้องการวัด	จำนวนข้อ	ข้อที่
ความผูกพันต่อองค์กร	15	40-54
3.1 ความผูกพันด้านความรู้คิด	5	40-44
3.2 ความผูกพันด้านอารมณ์	5	45-49
3.3 ความผูกพันด้านพฤติกรรม	5	50-54

## 2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

### 2.1 ดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ หรือ CVI (Content Validity Index)

การหาความตรงเชิงเนื้อหาจะต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมิน โดยใช้อย่างน้อย 3 คน แต่ไม่ควรเกิน 10 คน เพราะถือว่าเกินความจำเป็น ค่าความตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ หรือ CVI ควร มีค่า ตั้งแต่ .80 ขึ้นไป (Polit & Beck, 2006)

2.1.1 การคำนวณหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ (Item-Level Content Validity Index, I-CVI)

การหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา โดยนำเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาตามประเมินความสอดคล้องที่มี 4 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง (Not Relevant)
- 2 หมายถึง สอดคล้องบางส่วน (Somewhat Relevant)
- 3 หมายถึง ค่อนข้างสอดคล้อง (Quite Relevant)
- 4 หมายถึง มีความสอดคล้องมาก (Highly Relevant)

เพื่อตรวจสอบความชัดเจนในการใช้ภาษา และความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการวัด ในการวิจัยนี้มีข้อคำถามจำนวน 63 ข้อ และผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ที่พิจารณาตามประเมินความสอดคล้อง ได้แก่

- 1) ดร.ปิยะทิพย์ ประดุงพรหม

ตำแหน่งอาจารย์ วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

- 2) ดร.ประวิทย์ ทองไชย

ตำแหน่งอาจารย์ วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

- 3) ดร.สุพจน์ นาคสวัสดิ์

ตำแหน่งผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ไต่กินอินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

เมื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความตรงเชิงเนื้อหา รายข้อแล้ว ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา หรือ I-CVI โดยคำนวณจากจำนวนข้อคำถามที่ได้รับการประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4 เท่านั้น จึงจะถือว่ามีความตรง



เชิงเนื้อหา สามารถคำนวณได้จากสูตร

$$I-CVI = \frac{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}}$$

เพื่อหาค่า I-CVI ของข้อคำถามด้านผลลัพธ์ระดับบุคคล ด้านบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา และด้านความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1) ข้อคำถามด้านผลลัพธ์ระดับบุคคล 2 ด้าน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ส่วนบุคคล และสภาวะทางจิต มีจำนวน 18 ข้อ สามารถคำนวณค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาหรือ I-CVI จากข้อ 1 ถึง 18 ดังนี้

$$\begin{aligned} I-CVI (\text{ข้อ 1-18}) &= 3/3 \\ &= 1.00 \end{aligned}$$

ผลการพิจารณา ปรากฏว่า ข้อคำถามที่มีผลการพิจารณาความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4 จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาหรือ I-CVI เท่ากับ 1.00 แสดงว่า ข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 18 ข้อ มีความตรงเชิงเนื้อหา แต่มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ที่มีความหมายใกล้เคียงกับข้อคำถามด้านอื่นจึงตัดข้อคำถามทั้ง 4 ข้อออก โดยเลือกตัดด้านผลลัพธ์ระดับบุคคลออก เนื่องจากมีจำนวนข้อคำถามจำนวนมากกว่าด้านอื่น ๆ ข้อคำถามที่ตัดออก และคงไว้ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบข้อคำถามที่มีความหมายใกล้เคียงกัน

ข้อคำถามที่ตัดออก	ข้อคำถามที่คงไว้
ฉันรู้สึกมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานเป็นทีม (ด้านผลลัพธ์ระดับบุคคล)	ฉันรู้สึกสบายใจและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานที่นี่ (ด้านผลลัพธ์ระดับบุคคล)
ฉันรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานกับองค์กร/แผนก (ด้านผลลัพธ์ระดับบุคคล)	ฉันรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานของทีม (ด้านบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา)
ฉันมีความสนใจ และรู้สึกตื่นเต้นกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานเสมอ (ด้านผลลัพธ์ระดับบุคคล)	ฉันรู้สึกตื่นเต้นและให้ความสนใจต่องานใหม่ที่ได้รับมอบหมาย (ด้านความผูกพันต่อองค์กร)
ฉันสามารถปรับปรุงตนเอง และเริ่มต้นใหม่ได้ ถ้าฉันปฏิบัติงานผิดพลาด (ด้านผลลัพธ์ระดับบุคคล)	เมื่อฉันปฏิบัติงานผิดพลาด ฉันยอมรับในข้อผิดพลาดนั้น และปรับปรุงตนเอง (ด้านบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา)

ดังนั้น จึงเหลือข้อคำถามในด้านผลลัพธ์ระดับบุคคล จำนวน 14 ข้อ แปลความได้ว่า แบบสอบถามผลลัพธ์ระดับบุคคล จำนวน 14 ข้อ ที่มีความตรงเชิงเนื้อหา

2) ข้อคำถามด้านบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย การสนับสนุนการบริหารจัดการ ความชัดเจนในงาน การแสดงออกซึ่งตนเอง การมีส่วนร่วม การยกย่องชมเชย และความท้าทาย มีจำนวน 27 ข้อ สามารถคำนวณค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาหรือ I-CVI จากข้อ 19 ถึง 45 ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{I-CVI (ข้อ 19-36, 39-45)} &= 3/3 \\ &= 1.00 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{I-CVI (ข้อ 37 และ 38)} &= 2/3 \\ &= .67 \end{aligned}$$

ผลการพิจารณา ปรากฏว่า ข้อคำถามที่มีผลการพิจารณาความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4 จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน มีดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาหรือ I-CVI ที่มีค่าเท่ากับ 1.00 มีจำนวน 25 ข้อ แสดงว่า ข้อคำถามทั้ง 25 ข้อ มีความตรงเชิงเนื้อหา และข้อคำถามที่มีผลการพิจารณาความสอดคล้องที่ระดับ 1 หรือ 2 มีจำนวน 2 ข้อ ที่มีดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาหรือ I-CVI เท่ากับ .67 ทั้ง 2 ข้อ แสดงว่า ข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงเชิงเนื้อหา แปลความได้ว่า แบบสอบถามบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา จำนวน 25 ข้อ มีความตรงเชิงเนื้อหา และมี 2 ข้อ คำถามที่ไม่มีความตรงเชิงเนื้อหา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องทำการตัดข้อคำถามที่ไม่มีความตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ จำนวน 2 ข้อ ออก เหลือข้อคำถาม 25 ข้อ ที่มีความตรงเชิงเนื้อหาหรือ I-CVI ของด้านบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา

3) ข้อคำถามด้านความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้คิด ความผูกพันด้านอารมณ์ และความผูกพันด้านพฤติกรรม มีจำนวน 18 ข้อ สามารถคำนวณค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาหรือ I-CVI จากข้อ 46 ถึง 63 ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{I-CVI (ข้อ 46-47, 49-53, 55-61 และ 63)} &= 3/3 \\ &= 1.00 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{I-CVI (ข้อ 48 และ 54)} &= 1/3 \\ &= .33 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{I-CVI (ข้อ 62)} &= 2/3 \\ &= .67 \end{aligned}$$

ผลการพิจารณา ปรากฏว่า ข้อคำถามที่มีผลการพิจารณาความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4 จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน มีดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาหรือ I-CVI ที่มีค่าเท่ากับ 1.00 มีจำนวน 15 ข้อ แสดงว่า ข้อคำถามทั้ง 15 ข้อ มีความตรงเชิงเนื้อหา และข้อคำถามที่มีผลการพิจารณาความสอดคล้องที่ระดับ 1 หรือ 2 มีจำนวน 3 ข้อ ที่มีดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาหรือ I-CVI เท่ากับ .33 .33 และ .67 ตามลำดับ แสดงว่า ข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงเชิงเนื้อหาหรือ I-CVI แปลความได้ว่า แบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 15 ข้อ มีความตรงเชิงเนื้อหา และ 3 ข้อ คำถามที่ไม่มีความตรงเชิงเนื้อหา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องทำการตัดข้อคำถามที่ไม่มีความตรงเชิงเนื้อหาหรือ I-CVI จำนวน 3 ข้อ เหลือข้อคำถาม 15 ข้อ ที่มีความตรงเชิงเนื้อหาหรือ I-CVI ของด้านความผูกพันต่อองค์การ

ผลการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา ปรากฏว่า ข้อคำถามทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ข้อคำถามด้านผลลัพธ์ระดับบุคคล ด้านบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา และด้านความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 54 ข้อ ที่ผ่านการประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4 จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน และมีดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาหรือ I-CVI เท่ากับ 1.00 ซึ่งมากกว่า .80 ตามเกณฑ์ของ Polit and Beck (2006) แปลความได้ว่า ข้อคำถามทั้งหมด 54 ข้อ ผ่านเกณฑ์ แต่ข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ ต้องตัดออก ดังนี้ ข้อคำถามด้านผลลัพธ์ระดับบุคคล จำนวน 4 ข้อ ที่มีความหมายซ้ำกับด้านอื่น ข้อคำถามด้านบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา จำนวน 2 ข้อ มีการประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 1 หรือ 2 ซึ่งมีดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาหรือ I-CVI เท่ากับ .67 ทั้ง 2 ข้อ ข้อคำถามด้านความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 3 ข้อ มีการประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 1 หรือ 2 และมีดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาหรือ I-CVI เท่ากับ .33 .33 และ .67 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .80 ไม่ผ่านตามเกณฑ์ของ Polit and Beck (2006) แปลความได้ว่า ต้องตัดข้อคำถามทั้ง 9 ข้อออก เหลือข้อคำถามที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด 54 ข้อ

#### 2.1.2 การหาค่าเฉลี่ยดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาหรือ Mean I-CVI

การหาค่าเฉลี่ยดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาหรือ I-CVI คือ การนำค่าเฉลี่ยข้อคำถาม ที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4 แล้วนำค่าเฉลี่ยของผู้เชี่ยวชาญ แต่ละคนมาหาค่าเฉลี่ยอีกครั้งหนึ่ง การหาความตรงเชิงเนื้อหาหรือ I-CVI จากข้อ 1 ถึง ข้อ 63 ดังนี้

$$\text{Mean I-CVI (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1)} = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่มีความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}}$$

$$= 63/63$$

$$= 1.00$$

$$\text{Mean I-CVI (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2)} = 57/63$$

$$= .90$$

$$\text{Mean I-CVI (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)} = 60/63$$

$$= .95$$

$$\text{Mean I-CVI} = \frac{\text{ค่าเฉลี่ยที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}}$$

$$= (1.0+0.90+0.95)/3$$

$$= .95$$

จากข้อมูล I-CVI การหาค่าเฉลี่ยดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาหรือ Mean I-CVI จากผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4 ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มีค่าเฉลี่ยความตรงเชิงเนื้อหาหรือ Mean I-CVI เท่ากับ .95

## 2.2 ความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ

การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ หมายถึง สัดส่วนของข้อคำถามที่ได้รับ การประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4 กับข้อคำถามทั้งหมด ซึ่งมี 2 ค่า ด้วยกัน คือ S-CVI/UA และ S-CVI/Ave ค่าที่ได้ควรมีค่าตั้งแต่ .80 ขึ้นไป (Polit & Beck, 2006)

### 2.2.1 การหา S-CVI (Content Validity Index for the Scale)

การหาความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ โดยวิธี S-CVI ซึ่งเป็นการหาสัดส่วนข้อคำถาม ที่ได้รับการประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4 หารด้วยข้อคำถามทั้งหมด ดังสูตรนี้

$$S-CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}}$$

เพื่อหาค่า S-CVI ของข้อคำถามด้านผลลัพธ์ระดับบุคคล ด้านบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา และ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1) การหาความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ หรือ S-CVI ของข้อคำถามด้านผลลัพธ์ ระดับบุคคล ที่ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ส่วนบุคคล และสุขภาวะทางจิต จำนวน 18 ข้อ สามารถคำนวณค่า S-CVI จากข้อ 1 ถึง 18 จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การหาค่า S-CVI ด้านผลลัพธ์ระดับบุคคลจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน

ผู้เชี่ยวชาญ	ระดับการประเมิน		จำนวนข้อคำถาม
	1 หรือ 2	3 หรือ 4	
ผู้เชี่ยวชาญ 1	0	18	18
ผู้เชี่ยวชาญ 2	0	18	18
ผู้เชี่ยวชาญ 3	0	18	18
ผู้เชี่ยวชาญประเมิน (ข้อ)	0	18	18

$$S-CVI = 18/18$$

$$= 1.00$$

จากข้อมูลในตารางที่ 4 การหาความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ หรือ S-CVI ของข้อคำถาม ด้านผลลัพธ์ระดับบุคคล จากข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ และผ่านการประเมินความสอดคล้อง ที่ระดับ 3 หรือ 4 จากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 3 คน ทั้งหมดจำนวน 18 ข้อ ดังนั้น ค่า S-CVI เท่ากับ 1.00

2) การหาความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ หรือ S-CVI ของข้อคำถามด้านบรรยากาศ องค์การด้านจิตวิทยา ที่ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนการบริหารจัดการ ความชัดเจน ในงาน การแสดงออกซึ่งตนเอง การมีส่วนร่วม การยกย่องชมเชย และความท้าทาย จำนวน 27 ข้อ สามารถคำนวณหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ หรือ S-CVI จากข้อ 19 ถึง 45 จากผู้เชี่ยวชาญ

3 คน ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การหาค่า S-CVI ด้านบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน

ผู้เชี่ยวชาญ	ระดับการประเมิน		จำนวนข้อคำถาม
	1 หรือ 2	3 หรือ 4	
ผู้เชี่ยวชาญ 1	0	27	27
ผู้เชี่ยวชาญ 2	2	25	27
ผู้เชี่ยวชาญ 3	0	27	27
ผู้เชี่ยวชาญประเมิน (ข้อ)	2	25	27

$$\begin{aligned} S-CVI &= 25/27 \\ &= .93 \end{aligned}$$

จากข้อมูลในตารางที่ 5 การหาความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ หรือ S-CVI ของข้อคำถามด้านบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา จากข้อคำถามทั้งหมด 27 ข้อ และผ่านการประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4 จากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 3 คน ทั้งหมดจำนวน 25 ข้อ ดังนั้น ค่า S-CVI เท่ากับ .93

3) การหาความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ หรือ S-CVI ของข้อคำถามด้านความผูกพันต่อองค์การ ที่ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้คิด ความผูกพันด้านอารมณ์ และความผูกพันด้านพฤติกรรม จำนวน 18 ข้อ สามารถคำนวณค่าความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ หรือ S-CVI จากข้อ 46 ถึง 63 จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การหาค่า S-CVI ด้านความผูกพันต่อองค์การจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน

ผู้เชี่ยวชาญ	ระดับการประเมิน		จำนวนข้อคำถาม
	1 หรือ 2	3 หรือ 4	
ผู้เชี่ยวชาญ 1	0	18	18
ผู้เชี่ยวชาญ 2	2	16	18
ผู้เชี่ยวชาญ 3	3	15	18
ผู้เชี่ยวชาญประเมิน (ข้อ)	3	15	18

$$\begin{aligned} S-CVI &= 15/18 \\ &= .83 \end{aligned}$$

จากข้อมูลในตารางที่ 6 การหาความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ หรือ S-CVI ของข้อคำถาม ด้านความผูกพันต่อองค์กร จากข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ และผ่านการประเมินความสอดคล้อง ที่ระดับ 3 หรือ 4 จากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 3 คน ทั้งหมดจำนวน 15 ข้อ ดังนั้น ค่า S-CVI เท่ากับ .83

จากการคำนวณหาความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ หรือ S-CVI ของข้อคำถาม ด้านผลลัพธ์ระดับบุคคล ด้านบรรยากาศขององค์กรด้านจิตวิทยา และด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ หรือ S-CVI เท่ากับ 1.00 .93 และ .83 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .80 ตามเกณฑ์ของ Polit and Beck (2006)

2.2.2 การหาค่า S-CVI/UA (Scale-Level Content Index, Universal Agreement Calculation Method) เป็นการหาสัดส่วนข้อคำถามที่ได้รับการประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4 หารด้วยข้อคำถามทั้งหมด ดังสูตรนี้

$$S-CVI/UA = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4}}{\text{ข้อคำถามทั้งหมด}}$$

เพื่อหาค่า S-CVI/UA ของข้อคำถามด้านผลลัพธ์ระดับบุคคล ด้านบรรยากาศขององค์กรด้านจิตวิทยา และด้านความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1) การหาค่า S-CVI/UA ของข้อคำถามด้านผลลัพธ์ระดับบุคคล ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ส่วนบุคคล และสุขภาวะทางจิต จำนวน 18 ข้อ สามารถคำนวณค่า S-CVI/UA จากข้อ 1 ถึง 18 จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน

$$\begin{aligned} S-CVI/UA &= 18/18 \\ &= 1.00 \end{aligned}$$

จากข้อคำถามผลลัพธ์ระดับบุคคล ทั้งหมด 18 ข้อ และผ่านการประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4 จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน แสดงว่า ข้อคำถามที่ผ่านการประเมินความสอดคล้องมีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับด้านผลลัพธ์ระดับบุคคล มีค่า S-CVI/UA เท่ากับ 1.00

2) การหาค่า S-CVI/UA ของข้อคำถามด้านบรรยากาศขององค์กรด้านจิตวิทยา ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนการบริหารจัดการ ความชัดเจนในงาน การแสดงออกซึ่งตนเอง การมีส่วนร่วม การยกย่องชมเชย และความท้าทาย จำนวน 27 ข้อ สามารถคำนวณค่า S-CVI/UA จากข้อ 19 ถึง 45 จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน

$$\begin{aligned} S-CVI/UA &= 25/27 \\ &= .93 \end{aligned}$$

จากข้อคำถามด้านบรรยากาศขององค์กรด้านจิตวิทยา ทั้งหมด 27 ข้อ และผ่านการประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4 จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน แสดงว่า ข้อคำถามที่ผ่านการประเมินความสอดคล้องมีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับด้านบรรยากาศขององค์กรด้านจิตวิทยา มีค่า S-CVI/UA เท่ากับ .93

3) การหาค่า S-CVI/UA ของข้อคำถามด้านความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้คิด ความผูกพันด้านอารมณ์ และความผูกพันด้านพฤติกรรม จำนวน 18 ข้อ สามารถคำนวณค่า S-CVI/UA จากข้อ 46 ถึง 63 จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน

$$\begin{aligned} S-CVI/UA &= 15/18 \\ &= .83 \end{aligned}$$

จากข้อคำถามด้านความผูกพันต่อองค์กร ทั้งหมด 27 ข้อ และผ่านการประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4 จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน แสดงว่า ข้อคำถามที่ผ่านการประเมินความสอดคล้องมีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่า S-CVI/UA เท่ากับ .83

จากการคำนวณหาค่า S-CVI/UA ของข้อคำถามด้านผลลัพธ์ระดับบุคคล ด้านบรรยากาศขององค์กรด้านจิตวิทยา และด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่า S-CVI/UA เท่ากับ 1.00 .93 และ .83 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .80 ตามเกณฑ์ของ Polit and Beck (2006)

2.2.3 การหาค่า S-CVI/Ave (Scale-Level Content Index, Averaging Calculation Method) เป็นการหาค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวัด โดยค่าที่นำมาคำนวณได้มาจากค่า I-CVI แต่ละข้อ โดยคิดจากผลรวมของค่า I-CVI หารด้วยจำนวนข้อคำถาม ดังนี้

$$S-CVI/Ave = \frac{\sum (I-CVI)}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}}$$

เพื่อหาค่า S-CVI/Ave ของข้อคำถามด้านผลลัพธ์ระดับบุคคล ด้านบรรยากาศขององค์กรด้านจิตวิทยา และด้านความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1) การหาค่า S-CVI/Ave ของข้อคำถามด้านผลลัพธ์ระดับบุคคล ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ส่วนบุคคล และสุขภาวะทางจิต จำนวน 18 ข้อ สามารถคำนวณค่า S-CVI/Ave จากข้อ 1 ถึง 18 จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ดังนี้

$$\begin{aligned} \sum (I-CVI) &= \text{ผลรวมของค่า I-CVI จากข้อ 1-18} \\ &= 18 \\ S-CVI/UA &= 18/18 \\ &= 1.00 \end{aligned}$$

จากข้อคำถามผลลัพธ์ระดับบุคคลทั้งหมด 18 ข้อ และผ่านการประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4 จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน มีผลรวมของค่า I-CVI เท่ากับ 18 และมีค่า S-CVI/UA เท่ากับ 1.00 แสดงว่า ข้อคำถามที่ผ่านการประเมินความสอดคล้องมีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับด้านผลลัพธ์ระดับบุคคล มีค่า S-CVI/UA เท่ากับ 1.00

2) การหาค่า S-CVI/Ave ของข้อคำถามด้านบรรยากาศขององค์กรด้านจิตวิทยา ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนการบริหารจัดการ ความชัดเจนในงาน การแสดงออกซึ่งตนเอง การมีส่วนร่วม การยกย่องชมเชย และความท้าทาย จำนวน 27 ข้อ สามารถคำนวณค่า S-CVI/Ave จากข้อ 19 ถึง 45 จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ดังนี้

$$\begin{aligned}\Sigma (I-CVI) &= \text{ผลรวมของค่า I-CVI จากข้อ 19-45} \\ &= 25\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S-CVI/UA &= 25/27 \\ &= .93\end{aligned}$$

จากข้อคำถามด้านบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา ทั้งหมด 27 ข้อ และผ่านการประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4 จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน มีผลรวมของค่า I-CVI เท่ากับ 25 (คิดเฉพาะข้อที่ผ่านการประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4 เท่านั้น) และมีค่า S-CVI/Ave เท่ากับ .93 แสดงว่า ข้อคำถามที่ผ่านการประเมินความสอดคล้องมีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับด้านบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา มีค่า S-CVI/Ave เท่ากับ .93

3) การหาค่า S-CVI/Ave ของข้อคำถามด้านความผูกพันต่อองค์การ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้คิด ความผูกพันด้านอารมณ์ และความผูกพันด้านพฤติกรรม จำนวน 18 ข้อ สามารถคำนวณค่า S-CVI/Ave จากข้อ 46 ถึง 63 จำนวน 18 ข้อ จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ดังนี้

$$\begin{aligned}\Sigma (I-CVI) &= \text{ผลรวมของค่า I-CVI จากข้อ 46-63} \\ &= 15\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S-CVI/UA &= 15/18 \\ &= .83\end{aligned}$$

จากข้อคำถามด้านความผูกพันต่อองค์การ ทั้งหมด 18 ข้อ และผ่านการประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4 จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน มีผลรวมของค่า I-CVI เท่ากับ 15 (คิดเฉพาะข้อที่ผ่านการประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4 เท่านั้น) และมีค่า S-CVI/Ave เท่ากับ .83 แสดงว่า ข้อคำถามที่ผ่านการประเมินความสอดคล้องมีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับด้านความผูกพันต่อองค์การ มีค่า S-CVI/Ave เท่ากับ .83

จากการคำนวณหาค่า S-CVI/Ave ของข้อคำถามด้านผลลัพธ์ระดับบุคคล ด้านบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา และด้านความผูกพันต่อองค์การ มีค่า S-CVI/Ave เท่ากับ 1.00 .93 และ .83 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .80 ตามเกณฑ์ของ Polit and Beck (2006)

จากการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือข้างต้นทั้งความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ หรือ CVI และความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ หรือ S-CVI ที่ประกอบด้วยค่า S-CVI/UA และ S-CVI/Ave สรุปได้ว่า จากข้อคำถามทั้งหมดที่สร้างขึ้น จำนวน 63 ข้อ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ หรือ CVI มีข้อคำถามที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน จำนวน 57 ข้อ ที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ หรือ S-CVI มากกว่า .80 ตามเกณฑ์ของ Polit and Beck (2006) แต่มีข้อคำถามที่มีความหมายซ้ำกับข้อคำถามด้านอื่น ๆ จำนวน 4 ข้อ จึงทำการตัดออก โดยตัดข้อคำถามในด้านที่มีข้อคำถามจำนวนมากออก ส่วนความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ หรือ S-CVI ที่ประกอบด้วยค่า S-CVI/UA และ S-CVI/Ave นั้นมีค่ามากกว่า .80 ตามเกณฑ์ของ Polit and Beck (2006) ดังนั้น จึงเหลือข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 54 ข้อ



## 2.3 การตรวจสอบความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Reliability)

ทดสอบเครื่องมือ โดยนำเครื่องมือที่ได้ทำการปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อำเภอพานทอง และอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามทั้ง 30 ชุด คำนวณค่าความเที่ยง (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่ง Cronbach's -  $\alpha$  ควรมีค่ามากกว่า .70 ขึ้นไป (Pallant, 2013, p. 104) ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	จำนวน (ข้อ)	ค่าความเที่ยง
ผลลัพธ์ระดับบุคคล	14	.78
บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา	25	.84
ความผูกพันต่อองค์การ	15	.89

จากตารางที่ 7 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรแฝงผลลัพธ์ระดับบุคคล จำนวน 14 ข้อ มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .78 ตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา จำนวน 25 ข้อ มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .84 และตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .89 ซึ่งตัวแปรแฝงทั้ง 3 ตัวแปร มีค่าความเที่ยง หรือ Cronbach's -  $\alpha$  มากกว่า .70 (Pallant, 2013, p. 104) ดังนั้น แบบสอบถามฉบับนี้จึงสามารถนำไปใช้ป็นเครื่องมือวิจัยได้

### 3. กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา ที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวแปรกำกับ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อำเภอพานทอง และอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างตามที่ Schumacker and Lomax (2010, p. 232) ได้กล่าวว่า ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) โดยโปรแกรม LISREL ควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 400 หน่วย และเพื่อลดความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างและความคลาดเคลื่อนในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 530 คน มีวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

#### 3.1 การสุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 530 คน ได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิตาม สัดส่วน (Stratified Random Sampling) Kumar (2014, pp. 240-241) โดยมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 การสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) แบ่งตามขนาดของบริษัท บริษัทขนาดเล็ก ต้องมีพนักงานไม่เกิน 50 คน ทุนจดทะเบียนไม่เกิน 50 ล้านบาท มีจำนวน 18 บริษัท บริษัทขนาดกลางต้องมีพนักงานระหว่าง 50 - 200 คน ทุนจดทะเบียนระหว่าง 50 - 200 ล้านบาท มีจำนวน 38 บริษัท และบริษัทขนาดใหญ่ ต้องมีพนักงาน 200 คนขึ้นไป ทุนจดทะเบียน 200 ล้านบาทขึ้นไป มีจำนวน 50 บริษัท (สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย, 2559)

3.1.2 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) บริษัทขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ คำนวณสัดส่วนตามจำนวนบริษัทแต่ละขนาด ได้เป็น 0.17 0.36 และ 0.47 ตามลำดับ ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาด เป็นขนาดเล็กเท่ากับ 9 บริษัท ๆ ละ 10 คน จำนวน 90 คน ขนาดกลางเท่ากับ 19 บริษัท ๆ ละ 10 คน คิดเป็นจำนวน 190 คน ขนาดใหญ่เท่ากับ 25 บริษัท บริษัท ละ 10 คน คิดเป็นจำนวน 250 คน รวมทั้งสิ้น 530 คน รายละเอียด ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวนตัวอย่างจำแนกตามขนาดบริษัท

ลำดับที่	ขนาดบริษัท	ชื่อบริษัท	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1	ขนาดเล็ก	DIA Modern Engineering (Thailand) Co., Ltd.	10
2		Echo Atopart (Thailand) Co., Ltd.	10
3		JV (Thailand) Co., Ltd.	10
4		Kanpatsu (Thailand) Co., Ltd.	10
5		Siam NDK Co., Ltd. - Japan	10
6		Sun Automotive (Thailand) Co., Ltd.	10
7		Thai Kikuwa Industries Co., Ltd.	10
8		Thai Whetron Electronics Co., Ltd.	10
9		Thai Yahata Machinery	10
1	ขนาดกลาง	Anden (Thailand) Co., Ltd.	10
2		Honda Lock Thai Co., Ltd.	10
3		Thai Excell Manufacturing Co., Ltd.	10
4		Kawabe Precision (Thailand) Co., Ltd.	10
5		Magna Automotive (Thailand)	10
6		Mino (Thailand) Co., Ltd. - Japan	10
7		Miyama Industrial (Thailand) Co., Ltd	10
8		Summit Otsuka Manufacturing Co., Ltd.	10
9		NGK Spark Plug (Thailand) Co., Ltd.	10
10		Nittan (Thailand) Co., Ltd.	10

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

ลำดับที่	ขนาดบริษัท	ชื่อบริษัท	จำนวนตัวอย่าง (คน)
11	ขนาดกลาง	Valeo Siam Thermal Systems Co., Ltd.	10
12		Suncall High Precision (Thailand) Ltd.	10
13		Sunchirin Industry (Thailand) Ltd.	10
14		Technomeiji Rubber (Thailand) Co., Ltd.	10
15		Tenneco Automotive (Thailand) Co., Ltd.	10
16		TFO Tech (Thailand) Co., Ltd.	10
17		Thai Forging Part Co., Ltd.	10
18		Thai Sunwa Co., Ltd.	10
19		TI Automotive (Thailand) Ltd.	10
1	ขนาดใหญ่	AGC Automotive (Thailand) Co., Ltd.	10
2		C.S. (Thailand) Co., Ltd.	10
3		Calsonic Kansei (Thailand) Co., Ltd.	10
4		EKK Eagle (Thailand) Co., Ltd.	10
5		Hino Motors Manufacturing (Thailand) Ltd.	10
6		Inoac Automotive (Thailand) Co., Ltd.	10
7		Itoh Seiko (Thailand) Co., Ltd.	10
8		Aapico Amata Co., Ltd. - Thailand	10
9		Jibuhin (Thailand) Co., Ltd.	10
10		KYB Steering (Thailand) Co., Ltd.	10
11		Toyoda Gosei Asia Co., Ltd.	10
12		Nikki Fron Trading (Thailand) Co., Ltd.	10
13		Nitto Matex (Thailand) Co., Ltd.	10
14		Shiroki Corporation (Thailand) Ltd.	10
15		Siam DENSO Manufacturing Co., Ltd.	10
16		Siam Keeper Manufacturing Co., Ltd.	10
17		Siam Kubota Tractor Co., Ltd.	10
18		Toyoda Gosei (Thailand) Co., Ltd.	10

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ลำดับที่	ขนาดบริษัท	ชื่อบริษัท	จำนวนตัวอย่าง (คน)
19	ขนาดใหญ่	Siam Sanpo Co., Ltd.	10
20		Siam Sanyo Kiki Co., Ltd.	10
21		Tire Mold (Thailand) Co., Ltd.	10
22		Siam Toyota Manufacturing Co., Ltd.	10
23		Trimotive Asia Pacific Ltd.	10
24		Thai Nippon Seiki Co., Ltd.	10
25		Thai NOK Co., Ltd.	10
รวมทั้งหมด			530

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

4.1 ดำเนินการพินิจสิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอโครงการวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือในการวิจัยต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความเหมาะสมก่อนดำเนินการวิจัย

4.2 จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงแผนกทรัพยากรบุคคลของบริษัทกลุ่มตัวอย่างในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อำเภอบางพลี และอำเภอบางพลี จังหวัดชลบุรี

4.3 เตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้เพียงพอ และขอความอนุเคราะห์ไปยังแผนกทรัพยากรบุคคลในบริษัทกลุ่มตัวอย่างในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อำเภอบางพลี และอำเภอบางพลี จังหวัดชลบุรี เพื่อแจกจ่ายแบบสอบถามให้กับพนักงาน

4.4 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 23 มิถุนายน ถึง 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 ได้แบบสอบถามกลับมา 530 ฉบับ

#### 5. การตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูลดำเนินการดังนี้

5.1 กำหนดรหัสข้อมูล และบันทึกข้อมูล

5.2 ตรวจสอบข้อมูลให้ตรงตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเตรียมข้อมูลพร้อมสำหรับการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยมีสถิติที่ใช้ดังนี้

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายโดยรวมของคะแนน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

6.2 วิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ เพื่อตรวจสอบการแจกแจงความโค้งปกติ (Normality Distribution) ของข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness: SK) ควรมีค่าไม่เกิน 3 และค่าความโด่ง (Kurtosis: KU) ควรมีค่าไม่เกิน 8 (Kline, 2011, pp. 62-63)

6.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ให้ได้เมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อตรวจสอบข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) โดยพิจารณาว่าตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน ควรมีค่าไม่เกิน .90 (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010, p. 200)

## 7. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล

7.1 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โมเดลการวัด (Measurement Model) ของตัวแปรแฝงแต่ละด้าน ได้แก่ ผลลัพธ์ระดับบุคคล (Individual Level Outcomes) บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา (Psychological Workplace Climate) และความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement) ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี Maximum Likelihood วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL 8.80 และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัด พิจารณาได้จากค่าสถิติ และดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ดัชนีความสอดคล้องบรรทัดฐาน (NFI) ดัชนีความสอดคล้องไม่เป็นบรรทัดฐาน (NNFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR)

7.2 วิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL 8.80 และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติและดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ดัชนีความสอดคล้องบรรทัดฐาน (NFI) ดัชนีความสอดคล้องไม่เป็นบรรทัดฐาน (NNFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) (Marsh & Hocevar, 1985; Schumacker & Lomax, 2016, p. 112) ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 เกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูล  
เชิงประจักษ์

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้อง	ค่าความเป็นไปได้
1. $\chi^2/df$	$\leq 3$	มีค่าน้อยกว่า 3
2. GFI	$\geq .90$	มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1
3. NFI	$\geq .90$	มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1
4. NNFI	$\geq .90$	มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1
5. CFI	$\geq .90$	มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1
6. SRMR	$< .08$	มีค่ามากกว่า 0
7. RMR	$< .08$	มีค่ามากกว่า 0
8. SRMR	$< .08$	มีค่ามากกว่า 0

#### 8. การสรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิเคราะห์ และนำผลลัพธ์ที่ได้มาอภิปรายผลการวิจัย โดยอ้างอิงจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 นำมาเขียนรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ตามขั้นตอน ดังนี้

8.1 การสรุปผลการวิจัย เพื่ออธิบายข้อค้นพบในงานวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย

8.2 การอภิปรายผลการวิจัย เพื่อบรรยาย วิเคราะห์ และอธิบายผลการวิจัย

ตามสมมติฐานที่ละเอียดอย่างละเอียดว่าสอดคล้อง หรือไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเชื่อมโยงกับทฤษฎี หรืองานวิจัยอื่น ๆ ที่สนับสนุน หรือไม่สนับสนุน

8.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อนำเสนอเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ และเสนอแนะเกี่ยวกับการทำวิจัยต่อไป

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับที่พัฒนาขึ้นกับโมเดลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ดังกล่าว โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับตามสมมติฐาน

ความหมายและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

IN หมายถึง ตัวแปรผลลัพธ์ระดับบุคคล (Individual Level Outcomes)

PS หมายถึง ตัวแปรบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา  
(Psychological Workplace Climate)

EN หมายถึง ตัวแปรกำกับความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement)  
หรือความผูกพันต่อองค์การร่วมกับบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา  
(EN x PS)

Y1 หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ส่วนตัว (Personal Accomplishment)

Y2 หมายถึง สุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being)

X1 หมายถึง การสนับสนุนการบริหารจัดการ (Supportive Management)

X2 หมายถึง ความชัดเจนในงาน (Role Clarity)

X3 หมายถึง การแสดงออกซึ่งตนเอง (Self-Expression)

X4 หมายถึง การมีส่วนร่วม (Contribution)

X5 หมายถึง การยกย่องชมเชย (Recognition)

X6 หมายถึง ความท้าทาย (Challenge)

Z1 หมายถึง ความผูกพันด้านความรู้คิด (Cognitive Engagement)

Z2 หมายถึง ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Emotional Engagement)

Z3 หมายถึง ความผูกพันด้านอารมณ์ (Behavioral Engagement)

Z1X1	หมายถึง	ความผูกพันด้านความรู้คิดร่วมกับการสนับสนุนการบริหารจัดการ
Z1X2	หมายถึง	ความผูกพันด้านความรู้คิดร่วมกับความชัดเจนในงาน
Z1X3	หมายถึง	ความผูกพันด้านความรู้คิดร่วมกับการแสดงออกซึ่งตนเอง
Z1X4	หมายถึง	ความผูกพันด้านความรู้คิดร่วมกับการมีส่วนร่วม
Z1X5	หมายถึง	ความผูกพันด้านความรู้คิดร่วมกับการยกย่องชมเชย
Z1X6	หมายถึง	ความผูกพันด้านความรู้คิดร่วมกับความท้าทาย
Z2X1	หมายถึง	ความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับการสนับสนุนการบริหารจัดการ
Z2X2	หมายถึง	ความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับความชัดเจนในงาน
Z2X3	หมายถึง	ความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับการแสดงออกซึ่งตนเอง
Z2X4	หมายถึง	ความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับการมีส่วนร่วม
Z2X5	หมายถึง	ความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับการยกย่องชมเชย
Z2X6	หมายถึง	ความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับความท้าทาย
Z3X1	หมายถึง	ความผูกพันด้านพฤติกรรมร่วมกับการสนับสนุนการบริหารจัดการ
Z3X2	หมายถึง	ความผูกพันด้านพฤติกรรมร่วมกับความชัดเจนในงาน
Z3X3	หมายถึง	ความผูกพันด้านพฤติกรรมร่วมกับการแสดงออกซึ่งตนเอง
Z3X4	หมายถึง	ความผูกพันด้านพฤติกรรมร่วมกับการมีส่วนร่วม
Z3X5	หมายถึง	ความผูกพันด้านพฤติกรรมร่วมกับการยกย่องชมเชย
Z3X6	หมายถึง	ความผูกพันด้านพฤติกรรมร่วมกับความท้าทาย
<i>b</i>	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนดิบ
CFA	หมายถึง	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)
CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Indices)
CV	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation)
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
<i>df</i>	หมายถึง	องศาอิสระ (Degrees of Freedom)
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Indices)
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
KU	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
<i>M</i>	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
<i>n</i>	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
NFI	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องบรรทัดฐาน (Norm Fit Index)
NNFI	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องไม่เป็นบรรทัดฐาน (Non Norm Fit Index)
$R^2$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Squared Multiple Correlation: R-square)



$r^2$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (โมเดลการวัด) (Squared Multiple Correlation: R-square)
$r$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared Residual)
RMSEA	หมายถึง	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation)
$SD$	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
$SE$	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
SEM	หมายถึง	โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling)
SK	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Skewness)
SRMR	หมายถึง	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual)
$t$	หมายถึง	ค่าสถิติ $t$ -value
TE	หมายถึง	อิทธิพลรวม (Total Effect)
$\chi^2$	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)
$\chi^2/df$	หมายถึง	ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square)

หมายเหตุ: Z1 Z2 และ Z3 ไม่นำมาวิเคราะห์ในบทนี้ เนื่องจากจะวิเคราะห์ในรูปแบบของการส่งผลร่วมกันระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา (EN x PS) ในแต่ละด้าน

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอพานทอง และอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 530 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) มีรายละเอียด ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 จำนวน และร้อยละ จำแนกตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	232	43.77
หญิง	298	56.23

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า 21 ปี	15	2.83
21 - 30 ปี	279	52.64
31 - 40 ปี	184	34.72
41 - 50 ปี	46	8.68
51 ปีขึ้นไป	5	1.13
ระดับการศึกษา		
มัธยมต้น	30	5.66
มัธยมปลาย	73	13.77
ปวช.	65	12.26
ปวส.	123	23.21
ปริญญาตรี	222	41.89
สูงกว่าปริญญาตรี	16	3.02
อื่น ๆ	1	.19
ตำแหน่งงาน		
พนักงาน	395	74.53
หัวหน้างาน	66	12.45
หัวหน้าแผนก	45	8.49
ผู้จัดการ	17	3.21
อื่นๆ.....	7	1.32
ประสบการณ์ทำงาน (ในบริษัทปัจจุบัน)		
ต่ำกว่า 1 ปี	32	6.04
1-5 ปี	246	46.42
6-10 ปี	121	22.83
11-15 ปี	89	16.79
16- 20 ปี	29	5.47
มากกว่า 20 ปี	13	2.45

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นถึงลักษณะของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อำเภอพานทอง และอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีจำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 56.23 และเพศชาย จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 43.77 โดยรวมอายุระหว่าง 21-30 ปี มีจำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 52.64 ระดับการศึกษา

ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 41.88 ส่วนมากทำงานในตำแหน่งพนักงาน  
จำนวน 395 คน คิดเป็นร้อยละ 74.53 ประสบการณ์ทำงานส่วนมากอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน  
246 คน คิดเป็นร้อยละ 46.42

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	M	SD	CV (%)	SI	KI
ผลลัพธ์ระดับบุคคล (IN)					
ผลสัมฤทธิ์ส่วนตัว (Y1)	3.59	.55	15.32	-.56	.33
สุขภาวะทางจิต (Y2)	3.49	.56	16.05	-.56	1.00
บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา (PS)					
การสนับสนุนการบริหารจัดการ (X1)	3.65	.61	16.71	-.51	.26
ความชัดเจนในงาน (X2)	3.49	.71	20.34	-.59	.18
การแสดงออกซึ่งตนเอง (X3)	3.65	.52	14.25	-.56	.58
การมีส่วนร่วม (X4)	3.62	.60	16.57	-.64	.75
การยกย่องชมเชย (X5)	3.22	.74	22.98	-.64	.80
ความท้าทาย (X6)	3.76	.57	15.16	-.74	1.21
ความผูกพันต่อองค์การ (EN x PS)					
ความผูกพันด้านความรู้คิดร่วมกับ					
การสนับสนุนการบริหารจัดการ (X1Z1)	13.42	3.64	27.12	-.01	.10
ความผูกพันด้านความรู้คิดร่วมกับ					
ความชัดเจนในงาน (Z1X2)	12.87	3.83	29.76	-.09	-.17
ความผูกพันด้านความรู้คิดร่วมกับ					
การแสดงออกซึ่งตนเอง (Z1X3)	13.41	3.44	25.65	-.02	.17
ความผูกพันด้านความรู้คิดร่วมกับ					
การมีส่วนร่วม (Z1X4)	13.33	3.59	26.93	-.11	.16
ความผูกพันด้านความรู้คิดร่วมกับ					
การยกย่องชมเชย (Z1X5)	11.86	3.71	31.28	-.07	.15
ความผูกพันด้านความรู้คิดร่วมกับ					
ความท้าทาย (Z1X6)	13.82	3.58	25.90	-.06	.32

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ตัวแปร	<i>M</i>	<i>SD</i>	CV (%)	SI	KI
ความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับ การสนับสนุนการบริหารจัดการ (Z2X1)	13.51	3.69	27.31	.04	.27
ความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับ ความชัดเจนในงาน (Z2X2)	12.95	3.86	29.81	-.12	-.31
ความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับ การแสดงออกซึ่งตนเอง (Z2X3)	13.49	3.41	25.28	-.08	.26
ความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับ การมีส่วนร่วม (Z2X4)	13.42	3.63	27.05	-.01	.30
ความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับ การยกย่องชมเชย (Z2X5)	11.93	3.75	31.43	-.05	.18
ความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับ ความท้าทาย (Z2X6)	13.90	3.56	25.61	-.09	.58
ความผูกพันด้านพฤติกรรมร่วมกับ การสนับสนุนการบริหารจัดการ (Z3X1)	14.04	3.66	25.47	.05	.19
ความผูกพันด้านพฤติกรรมร่วมกับ ความชัดเจนในงาน (Z3X2)	13.45	3.89	28.92	-.02	-.32
ความผูกพันด้านพฤติกรรมร่วมกับ การแสดงออกซึ่งตนเอง (Z3X3)	14.03	3.42	24.38	-.04	.25
ความผูกพันด้านพฤติกรรมร่วมกับ การมีส่วนร่วม (Z3X4)	13.95	3.64	26.09	-.02	.43
ความผูกพันด้านพฤติกรรมร่วมกับ การยกย่องชมเชย (Z3X5)	12.38	3.73	30.13	-.03	.28
ความผูกพันด้านพฤติกรรมร่วมกับ ความท้าทาย (Z3X6)	14.47	3.64	25.16	-.02	.36

จากตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ 26 ตัวแปร จำแนกตามตัวแปรแฝงที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผลลัพธ์ระดับบุคคล บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์การ มีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรสังเกตได้ของผลลัพธ์ระดับบุคคล ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ส่วนบุคคล และสุขภาวะทางจิต ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (*M*) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 3.59 รองลงมาได้แก่ สุขภาวะทางจิต มีค่าเท่ากับ 3.49 และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) เท่ากับ .55 และ .56 ตามลำดับ

ตัวแปรสังเกตได้ของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา ได้แก่ การสนับสนุนการบริหารจัดการ ความชัดเจนในงาน การแสดงออกซึ่งตนเอง การมีส่วนร่วม การยกย่องชมเชย และความท้าทาย ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $M$ ) ของตัวแปรสังเกตได้มี พบว่า ความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 3.76 รองลงมาได้แก่ การสนับสนุนการบริหารจัดการ และการแสดงออกซึ่งตนเอง มีค่าเท่ากัน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) เท่ากับ .57 .61 และ .52 ตามลำดับ

ตัวแปรสังเกตได้ของความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้คิดร่วมกับ การสนับสนุนการบริหารจัดการ (Z1X1) ความผูกพันด้านความรู้คิดร่วมกับความชัดเจนในงาน (Z1X2) ความผูกพันด้านความรู้คิดร่วมกับการแสดงออกซึ่งตนเอง (Z1X3) ความผูกพันด้านความรู้คิดร่วมกับการมีส่วนร่วม (Z1X4) ความผูกพันด้านความรู้คิดร่วมกับการยกย่องชมเชย (Z1X5) ความผูกพันด้านความรู้คิดร่วมกับความท้าทาย (Z1X6) ความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับการสนับสนุนการบริหารจัดการ (Z2X1) ความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับความชัดเจนในงาน (Z2X2) ความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับการแสดงออกซึ่งตนเอง (Z2X3) ความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับการมีส่วนร่วม (Z2X4) ความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับการยกย่องชมเชย (Z2X5) ความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับความท้าทาย (Z2X6) ความผูกพันด้านพฤติกรรมร่วมกับการสนับสนุนการบริหารจัดการ (Z3X1) ความผูกพันด้านพฤติกรรมร่วมกับความชัดเจนในงาน (Z3X2) ความผูกพันด้านพฤติกรรมร่วมกับการแสดงออกซึ่งตนเอง (Z3X3) ความผูกพันด้านพฤติกรรมร่วมกับการมีส่วนร่วม (Z3X4) ความผูกพันด้านพฤติกรรมร่วมกับการยกย่องชมเชย (Z3X5) ความผูกพันด้านพฤติกรรมร่วมกับความท้าทาย (Z3X6) ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $M$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ความผูกพันด้านพฤติกรรมร่วมกับความท้าทาย (Z3X6) มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตมากที่สุด เท่ากับ 14.47 รองลงมาได้แก่ ความผูกพันด้านพฤติกรรมร่วมกับการสนับสนุนการบริหารจัดการ (Z3X1) เท่ากัน 14.04 ตามลำดับ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) เท่ากับ 3.64 และ 3.66 ตามลำดับ

พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ( $CV$ ) ของข้อมูลมีค่าใกล้เคียงกันอยู่ระหว่าง 14.05 - 31.43 แสดงว่า ข้อมูลมีลักษณะการกระจาย สำหรับตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด คือ ความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับการยกย่องชมเชย (Z2X5) รองลงมา คือ ความผูกพันด้านความรู้คิดร่วมกับการยกย่องชมเชย (Z1X5) ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำสุด คือ การแสดงออกซึ่งตนเอง (X3) จากผลการวิเคราะห์แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับการยกย่องชมเชยแตกต่างกันมากที่สุด และมีความเห็นเกี่ยวกับการแสดงออกซึ่งตนเองแตกต่างกันน้อยที่สุด

พิจารณาค่าความเบ้ ( $SK$ ) อยู่ในช่วง .01 - .74 และค่าความโด่ง ( $KU$ ) อยู่ในช่วง .10 - 1.20 พบว่า ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ โดยพิจารณาได้จากค่าความเบ้ ( $SK$ ) และค่าความโด่ง ( $KU$ ) ของตัวแปร ซึ่ง Kline (2011, pp. 62-63) ได้แนะนำว่า ค่าความเบ้ ( $SK$ ) ของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวควรมีค่าสัมบูรณ์ไม่เกิน 3 และ ค่าสัมบูรณ์ของค่าความโด่ง ( $KU$ ) ไม่ควรเกิน 8 แสดงว่าตัวแปรเหล่านั้น มีการแจกแจงแบบโค้งปกติ

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 26 ตัวแปรของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ ดังแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

	Y1	Y2	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Z1X1	Z1X2	Z1X3	Z1X4	Z1X5	Z1X6	Z2X1	Z2X2	Z2X3	Z2X4	Z2X5	Z2X6	Z3X1	Z3X2	Z3X3	Z3X4	Z3X5	Z3X6
Y1	1.00																									
Y2	.60**	1.00																								
X1	.54**	.58**	1.00																							
X2	.44**	.59**	.58**	1.00																						
X3	.59**	.55**	.66**	.47**	1.00																					
X4	.60**	.55**	.59**	.43**	.58**	1.00																				
X5	.40**	.55**	.52**	.56**	.40**	.46**	1.00																			
X6	.51**	.48**	.49**	.37**	.52**	.59**	.38**	1.00																		
Z1X1	.62**	.62**	.88**	.59**	.72**	.64**	.53**	.59**	1.00																	
Z1X2	.56**	.65**	.64**	.90**	.60**	.55**	.58**	.51**	.81**	1.00																
Z1X3	.62**	.58**	.66**	.52**	.88**	.61**	.45**	.60**	.89**	.78**	1.00															
Z1X4	.65**	.61**	.64**	.51**	.67**	.88**	.50**	.66**	.85**	.76**	.86**	1.00														
Z1X5	.54**	.62**	.61**	.61**	.56**	.57**	.90**	.52**	.78**	.78**	.74**	.75**	1.00													
Z1X6	.61**	.56**	.58**	.47**	.64**	.64**	.45**	.87**	.83**	.74**	.86**	.87**	.72**	1.00												
Z2X1	.62**	.63**	.88**	.59**	.70**	.64**	.53**	.57**	.92**	.74**	.79**	.77**	.70**	.73**	1.00											
Z2X2	.57**	.65**	.64**	.90**	.59**	.55**	.58**	.49**	.74**	.93**	.69**	.69**	.72**	.65**	.81**	1.00										
Z2X3	.64**	.60**	.67**	.52**	.87**	.63**	.45**	.58**	.81**	.72**	.91**	.79**	.67**	.77**	.89**	.78**	1.00									
Z2X4	.66**	.61**	.64**	.51**	.65**	.88**	.49**	.64**	.77**	.69**	.77**	.92**	.68**	.78**	.85**	.75**	.86**	1.00								
Z2X5	.55**	.62**	.62**	.62**	.54**	.57**	.90**	.50**	.71**	.72**	.66**	.69**	.94**	.64**	.77**	.78**	.73**	.75**	1.00							
Z2X6	.62**	.57**	.59**	.48**	.63**	.65**	.45**	.86**	.76**	.68**	.77**	.80**	.66**	.91**	.83**	.74**	.86**	.87**	.72**	1.00						
Z3X1	.62**	.58**	.88**	.58**	.70**	.64**	.50**	.59**	.90**	.72**	.78**	.75**	.67**	.73**	.90**	.72**	.79**	.76**	.67**	.74**	1.00					
Z3X2	.56**	.60**	.63**	.90**	.59**	.54**	.55**	.51**	.72**	.92**	.68**	.67**	.69**	.65**	.72**	.92**	.69**	.67**	.69**	.66**	.80**	1.00				
Z3X3	.63**	.53**	.65**	.50**	.88**	.61**	.41**	.60**	.78**	.68**	.89**	.76**	.62**	.75**	.77**	.67**	.89**	.75**	.62**	.75**	.88**	.76**	1.00			
Z3X4	.65**	.55**	.62**	.48**	.65**	.89**	.45**	.66**	.74**	.65**	.74**	.90**	.64**	.76**	.74**	.65**	.75**	.90**	.64**	.78**	.83**	.73**	.85**	1.00		
Z3X5	.55**	.59**	.61**	.61**	.55**	.57**	.90**	.52**	.70**	.71**	.65**	.68**	.93**	.64**	.69**	.71**	.66**	.67**	.93**	.65**	.76**	.76**	.71**	.72**	1.00	
Z3X6	.59**	.49**	.56**	.44**	.61**	.63**	.40**	.88**	.71**	.63**	.73**	.76**	.60**	.89**	.69**	.61**	.72**	.75**	.59**	.89**	.81**	.72**	.84**	.86**	.69**	1.00

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 26 ตัวแปร ปรากฏว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกอยู่ระหว่าง .37 - .94 ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของผลลัพธ์ระดับบุคคล พบว่าตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ .60

พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา พบว่า ตัวแปรทุกคู่ส่วนใหญ่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในช่วง .37 - .66 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ การสนับสนุนการบริหารจัดการกับการแสดงออกซึ่งตนเอง

พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ตัวแปรทุกคู่ส่วนใหญ่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในช่วง .59 - .94 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ความผูกพันด้านความรู้คิดร่วมกับการยกย่องชมเชย (Z1X5) กับความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับการยกย่องชมเชย (Z2X5)

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของโมเดลการวัด เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ขององค์ประกอบในแต่ละตัวแปรที่อยู่ในโมเดลว่าเป็นองค์ประกอบที่แท้จริงตามทฤษฎีและแนวคิดที่ได้ตรวจสอบมา โดยทำการวิเคราะห์โมเดลการวัดด้วยโปรแกรม LISREL ได้แก่ ผลลัพธ์ระดับบุคคล บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยนำเสนอการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัด (Marsh & Hocevar, 1985; Schumacker & Lomax, 2016, p. 112) ดังนี้

1. โมเดลการวัดผลลัพธ์ระดับบุคคล ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ส่วนบุคคล และสุขภาวะทางจิต มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 13 14 และภาพที่ 5

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดผลลัพธ์ระดับบุคคล

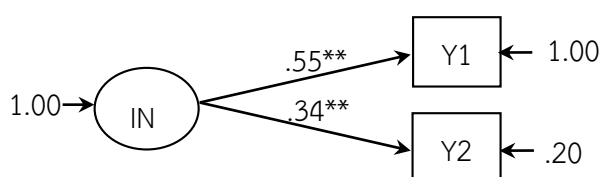
ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์การตรวจสอบ	ค่าที่วัดได้	ผลการตรวจสอบ
1. $\chi^2/df$	มีค่าน้อยกว่า 3	.00	ผ่านเกณฑ์
2. GFI	มากกว่า .90	1.00	ผ่านเกณฑ์
3. NFI	มากกว่า .90	1.00	ผ่านเกณฑ์
4. NNFI	มากกว่า .90	1.00	ผ่านเกณฑ์
5. CFI	มากกว่า .90	1.00	ผ่านเกณฑ์
6. RMSEA	น้อยกว่า .08	.00	ผ่านเกณฑ์
7. RMR	น้อยกว่า .08	.00	ผ่านเกณฑ์
8. SRMR	น้อยกว่า .08	.00	ผ่านเกณฑ์



ตารางที่ 14 ค่าเมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดผลลัพธ์ระดับบุคคล

ตัวแปรแฝง	Individual Level Outcomes (IN)			
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>r</i> <sup>2</sup>
ตัวแปรสังเกตได้				
Y1	.55**	-	-	1.00
Y2	.34**	.02	17.28	.36

$\chi^2/df = .00$ , GFI=1.00, NFI=1.00, NNFI=1.00, CFI=1.00, RMSEA=.00, R=.00, SRMR=.00  
 \*\* $p < .01$



\*\* $p < .01$

$\chi^2/df = .00$ , GFI=1.00, NFI=1.00, NNFI=1.00, CFI=1.00, RMSEA=.00, RMR=.00, SRMR=.00

ภาพที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดผลลัพธ์ระดับบุคคล

จากตารางที่ 13 และ 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดผลลัพธ์ระดับบุคคล ปรากฏว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่า  $\chi^2/df$  เท่ากับ .00 GFI เท่ากับ 1.00 NFI เท่ากับ 1.00 NNFI เท่ากับ 1.00 CFI เท่ากับ 1.00 RMSEA เท่ากับ .00 RMR เท่ากับ .00 SRMR เท่ากับ .00 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .55 และ .33 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งสองตัวแปร เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงผลลัพธ์ระดับบุคคล

2. บรรยายการองค์การด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนการบริหารจัดการ ความชัดเจนในงาน การแสดงออกซึ่งตนเอง การมีส่วนร่วม การยกย่องชมเชย และความท้าทาย มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 15 16 และภาพที่ 6

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดบรรยากาศองค์การ  
ด้านจิตวิทยา

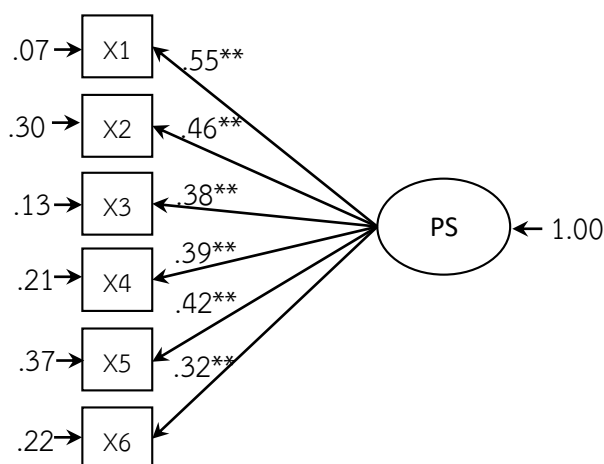
ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์การตรวจสอบ	ค่าที่วัดได้	ผลการตรวจสอบ
1. $\chi^2/df$	มีค่าน้อยกว่า 3	.38	ผ่านเกณฑ์
2. GFI	มากกว่า .90	1.00	ผ่านเกณฑ์
3. NFI	มากกว่า .90	1.00	ผ่านเกณฑ์
4. NNFI	มากกว่า .90	1.00	ผ่านเกณฑ์
5. CFI	มากกว่า .90	1.00	ผ่านเกณฑ์
6. RMSEA	น้อยกว่า .08	.00	ผ่านเกณฑ์
7. RMR	น้อยกว่า .08	.00	ผ่านเกณฑ์
8. SRMR	น้อยกว่า .08	.00	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 16 ค่าเมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา

ตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้	Psychological Workplace Climate (PS)			
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>r</i> <sup>2</sup>
X1	.55**	.02	22.95	.82
X2	.46**	.03	15.34	.41
X3	.38**	.02	17.56	.53
X4	.39**	.03	15.26	.43
X5	.42**	.03	13.19	.33
X6	.32**	.03	9.95	.32

$\chi^2/df=.38$ , GFI=1.00, NFI=1.00, NNFI=1.00, CFI=1.00, RMSEA=.00, RMR=.00,  
SRMR=.00

\*\**p* < .01



\*\* $p < .01$

$\chi^2/df=.38$ , GFI=1.00, NFI=1.00, NNFI=1.00, CFI=1.00, RMSEA=.00, RMR=.00, SRMR=.00  
 ภาพที่ 6 ผลการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา

จากตารางที่ 15 และ 16 ผลการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา ปรากฏว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่า  $\chi^2/df$  เท่ากับ .38 GFI เท่ากับ 1.00 NFI เท่ากับ 1.00 NNFI เท่ากับ 1.00 CFI เท่ากับ 1.00 RMSEA เท่ากับ .00 RMR เท่ากับ .00 SRMR เท่ากับ .00 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .55 .46 .38 .39 .42 และ .32 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดตัวแปร เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา

4. ความผูกพันต่อองค์การ โดยการนำตัวแปรสังเกตได้ของความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้คิด ความผูกพันด้านอารมณ์ และความผูกพันด้านพฤติกรรม คุณกับตัวแปรสังเกตได้ของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา ได้แก่ การสนับสนุนการบริหารจัดการ ความชัดเจนในงาน การแสดงออกซึ่งตนเอง การมีส่วนร่วม การยกย่องชมเชย และความท้าทาย มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 17 18 และภาพที่ 7

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์การ

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์การตรวจสอบ	ค่าที่วัดได้	ผลการตรวจสอบ
1. $\chi^2/df$	มีค่าน้อยกว่า 3	1.48	ผ่านเกณฑ์
2. GFI	มากกว่า .90	1.00	ผ่านเกณฑ์
3. NFI	มากกว่า .90	1.00	ผ่านเกณฑ์
4. NNFI	มากกว่า .90	1.00	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 17 (ต่อ)

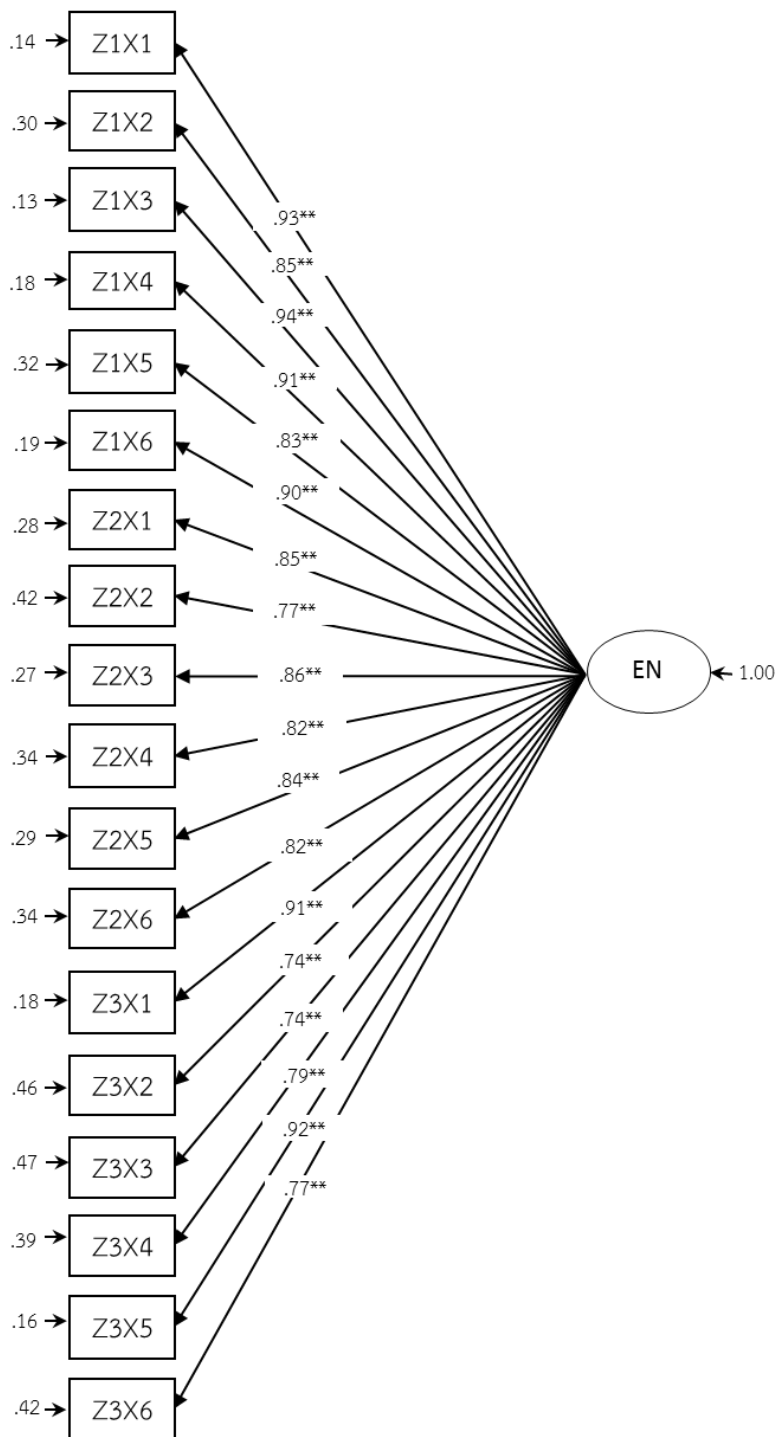
ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์การตรวจสอบ	ค่าที่วัดได้	ผลการตรวจสอบ
5. CFI	มากกว่า .90	1.00	ผ่านเกณฑ์
6. RMSEA	น้อยกว่า .08	.03	ผ่านเกณฑ์
7. RMR	น้อยกว่า .08	.01	ผ่านเกณฑ์
8. SRMR	น้อยกว่า .08	.01	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 18 ค่าเมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้	Employee Engagement (EN x PS)			
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>r</i> <sup>2</sup>
Z1X1	.93**	.03	27.81	.86
Z1X2	.85**	.04	23.65	.71
Z1X3	.94**	.03	28.15	.87
Z1X4	.91**	.03	26.67	.82
Z1X5	.83**	.04	20.84	.68
Z1X6	.90**	.03	26.18	.81
Z2X1	.85**	.04	23.99	.72
Z2X2	.77**	.04	20.62	.58
Z2X3	.86**	.04	24.42	.73
Z2X4	.82**	.04	22.59	.67
Z2X5	.84**	.04	21.39	.71
Z2X6	.82**	.04	22.61	.67
Z3X1	.91**	.04	25.35	.82
Z3X2	.74**	.04	19.61	.55
Z3X3	.74**	.04	16.92	.54
Z3X4	.79**	.04	21.19	.62
Z3X5	.92**	.04	22.00	.84
Z3X6	.77**	.04	20.42	.59

$\chi^2/df=1.48$ , GFI=1.00, NFI=1.00, NNFI=1.00, CFI=1.00, RMSEA=.03, RMR=.01,  
SRMR=.01

\*\* $p < .01$



\*\* $p < .01$

$\chi^2/df=1.48$ , GFI=1.00, NFI=1.00, NNFI=1.00, CFI=1.00, RMSEA=.03, RMR=.01, SRMR=.01

ภาพที่ 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 17 และ 18 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด ความผูกพันต่อองค์กร ปรากฏว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่า  $\chi^2/df$  เท่ากับ 1.48 GFI เท่ากับ 1.00 NFI เท่ากับ 1.00 NNFI เท่ากับ 1.00 CFI เท่ากับ 1.00 RMSEA เท่ากับ .03 RMR เท่ากับ .01 SRMR เท่ากับ .01 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่า เป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .93 .85 .94 .91 .83 .90 .85 .77 .86 .82 .84 .82 .91 .74 .74 .79 .92 และ .77 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปร สังเกตได้ทั้ง 18 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร

### ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การ ด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกำกับตามสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกำกับตามสมมติฐาน พร้อมทั้งเสนอค่าสถิติแสดงขนาดอิทธิพล และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลที่ผู้วิจัย ต้องการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Marsh & Hocevar, 1985; Schumacker & Lomax, 2016, p. 112) ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อ ผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็น ตัวแปรกำกับตามสมมติฐาน ดังแสดงในตารางที่ 19 20 21 และภาพที่ 8

ตารางที่ 19 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การ ด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกำกับตามสมมติฐาน

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์การตรวจสอบ	ค่าที่วัดได้	ผลการตรวจสอบ
1. $\chi^2/df$	มีค่าน้อยกว่า 3	2.67	ผ่านเกณฑ์
2. GFI	มากกว่า .90	.93	ผ่านเกณฑ์
3. NFI	มากกว่า .90	.99	ผ่านเกณฑ์
4. NNFI	มากกว่า .90	.99	ผ่านเกณฑ์
5. CFI	มากกว่า .90	1.00	ผ่านเกณฑ์
6. RMSEA	น้อยกว่า .08	.06	ผ่านเกณฑ์
7. RMR	น้อยกว่า .08	.05	ผ่านเกณฑ์
8. SRMR	น้อยกว่า .08	.04	ผ่านเกณฑ์

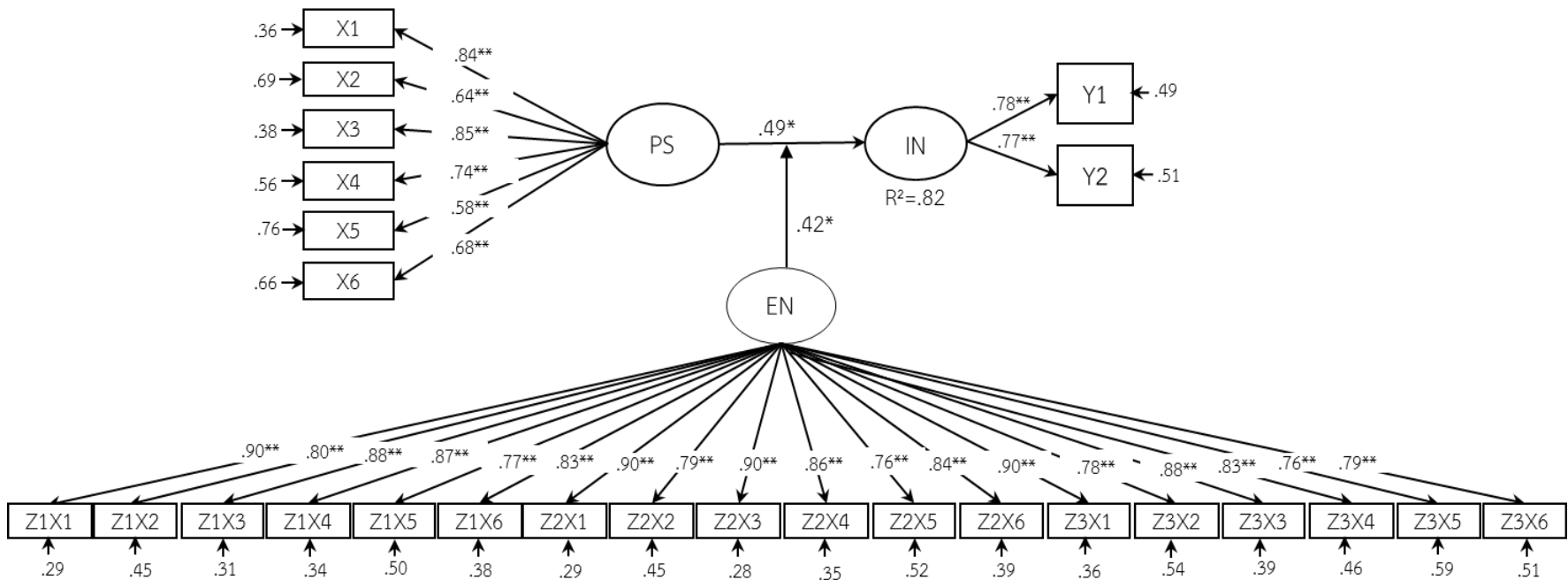
ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การ  
ด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์  
โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับตามสมมติฐาน

ตัวแปรสาเหตุ ตัวแปรผล	Individual Level Outcomes (IN)		
	TE	DE	IE
PS	.49* (.02)	.49* (.02)	-
PSxEN	.42* (.02)	.42* (.02)	-

$\chi^2/df=2.67$ , GFI= .93, NFI= .99, NNFI= .99, CFI=1.00, RMSEA= .06, RMR= .05,  
SRMR= .04  
\* $p < .05$

ตารางที่ 21 ค่าสถิติและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ  
ของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัท  
ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับตามสมมติฐาน

ตัวแปร	Y1	Y2	X1	X2	X3	X4	X5	X6	
ความเที่ยง	.75	.73	.81	.61	.81	.70	.56	.64	
ตัวแปร	Z1X1	Z1X2	Z1X3	Z1X4	Z1X5	Z1X6	Z2X1	Z2X2	Z2X3
ความเที่ยง	.85	.77	.85	.83	.73	.80	.86	.76	.86
ตัวแปร	Z2X4	Z2X5	Z2X6	Z3X1	Z3X2	Z3X3	Z3X4	Z3X5	Z3X6
ความเที่ยง	.82	.73	.80	.83	.73	.81	.77	.70	.74
สมการโครงสร้างตัวแปร	ผลลัพธ์ระดับบุคคล								
สัมประสิทธิ์การพยากร (R <sup>2</sup> )	.82								
	IN	PS	EN x PS						
IN	1.00								
PS	.90	1.00							
PS x EN	.90	.96	1.00						



\*\* $p < .01$

$\chi^2/df=2.67$ , GFI=.93, NFI=.99, NNFI=.99, CFI=1.00, RMSEA=.06, RMR=.05, SRMR=.04

ภาพที่ 8 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับตามสมมติฐาน



จากตารางที่ 19 และ 20 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน ปรากฏว่า โมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากผลการตรวจสอบค่า  $\chi^2/df$  เท่ากับ 2.67 GFI เท่ากับ .93 NFI เท่ากับ .99 NNFI เท่ากับ .99 CFI เท่ากับ 1.00 RMSEA เท่ากับ .06 RMR เท่ากับ .05 SRMR เท่ากับ .04 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมของตัวแปรแฝงในโมเดล ปรากฏว่า ตัวแปรแฝงที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลมากที่สุด คือ บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา (PS) มีค่าเท่ากับ .49 รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์การ (PSxEN) มีค่าเท่ากับ .42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความเที่ยงมากที่สุด คือ ความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับการสนับสนุนการบริหารจัดการ (Z2X1) และความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับการแสดงออกซึ่งตนเอง (Z2X3) มีค่าเท่ากับ .86 รองลงมา คือ ความผูกพันด้านความรู้คิดร่วมกับการสนับสนุนการบริหารจัดการ (Z1X1) และความผูกพันด้านความรู้คิดร่วมกับการแสดงออกซึ่งตนเอง (Z1X3) มีค่าเท่ากับ .85 และตัวแปรที่มีความเที่ยงน้อยที่สุด คือ การยกย่องชมเชย (X5) มีค่าเท่ากับ .56 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรตาม คือ ผลลัพธ์ระดับบุคคล มีค่าเท่ากับ .82 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรผลลัพธ์ระดับบุคคลได้ ร้อยละ 82

จากภาพที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ปรากฏว่า ตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก โดยมีค่าอยู่ในช่วง .58 - .90 ตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในช่วง .31 - .76 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความผูกพันด้านความรู้คิดร่วมกับการสนับสนุนการบริหารจัดการ (Z1X1) ความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับการสนับสนุนการบริหารจัดการ (Z2X1) และความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับการแสดงออกซึ่งตนเอง (Z2X3) และความผูกพันด้านพฤติกรรมร่วมกับการสนับสนุนการบริหารจัดการ (Z3X1) มีค่าเท่ากันคือ เท่ากับ .90 รองลงมา คือ ความผูกพันด้านความรู้คิดร่วมกับการแสดงออกซึ่งตนเอง (X3Z1) และความผูกพันด้านพฤติกรรมร่วมกับการแสดงออกซึ่งตนเอง (X3Z3) มีค่าเท่ากับ .88 และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ การยกย่องชมเชย (X5) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .58

เมื่อพิจารณาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์การร่วมกับบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาส่งผลต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล ปรากฏว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของโมเดล ปรากฏว่า โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์ระดับบุคคล ได้ร้อยละ 82 ผู้วิจัยจึงเสนอโมเดลที่พัฒนาขึ้นเป็นข้อค้นพบของงานวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ได้แก่  $\chi^2/df$  เท่ากับ 2.67 GFI เท่ากับ .93 NFI เท่ากับ .99 NNFI เท่ากับ .99 CFI เท่ากับ 1.00 RMSEA เท่ากับ .06 RMR เท่ากับ .05 SRMR เท่ากับ .04 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

2. บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

3. ความผูกพันต่อองค์การร่วมกับบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาส่งผลทางตรงต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

## บทที่ 5

### สรุปและอภิปรายผล

ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากรเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อำเภopanทอง และอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อำเภอพานทอง และอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในปี พ.ศ. 2559 จำนวน 530 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ แบบสอบถามผลลัพธ์ระดับบุคคล บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.80

#### สรุปผลการวิจัย

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 2.67 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .93 ดัชนีความสอดคล้องบรรทัดฐาน (NFI) เท่ากับ .99 ดัชนีความสอดคล้องไม่เป็นบรรทัดฐาน (NNFI) เท่ากับ .99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .06 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ .05 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ .04 และตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ได้ร้อยละ 82 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1
2. บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2
3. ความผูกพันต่อองค์การร่วมกับบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาส่งผลทางตรงต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะอภิปรายผลดังนี้

1. ผลจากการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา ที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับที่พัฒนาขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลปรากฏว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นเป็นไปตามแนวคิดของ Shuck and Reio (2014) ที่กล่าวว่า กระบวนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา หรือสภาพแวดล้อมองค์การที่ดีในการปฏิบัติงานจากการสนับสนุนขององค์การ ส่งผลให้พนักงานสร้างแรงจูงใจภายใน พร้อมทั้งจะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเกิดผลลัพธ์ระดับบุคคลที่ดี คือ เกิดผลสัมฤทธิ์ส่วนตน และสุขภาวะทางจิตที่ดี ทั้งนี้ ผลการวิจัยผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ให้ความสำคัญกับด้านผลสัมฤทธิ์ส่วนตนมากที่สุด แสดงว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ รู้สึกว่าได้รับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ดี รู้สึกมีความสุข รู้สึกมีความภาคภูมิใจ รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อองค์การ เป็นสิ่งสำคัญต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล เนื่องจากการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ หรือการประกอบรถยนต์ในทุกขั้นตอน ทุกกระบวนการพนักงานต้องมีความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้และวิธีการที่ถูกต้อง และตรงตามขั้นตอน การปฏิบัติงานที่มาตรฐานการผลิตกำหนดไว้ ทั้งที่เป็นมาตรฐานจากลูกค้า เช่น มาตรฐาน TSH ISC MMC MS HES เป็นต้น ส่วนมาตรฐานระดับสากล เช่น มาตรฐาน ASTM ISO JIS DIN เป็นต้น ซึ่งหากปฏิบัติตามขั้นตอน และควบคุมคุณภาพในการผลิตให้เป็นไปตามที่มาตรฐานกำหนดจะก่อให้เกิดความปลอดภัยเมื่อนำชิ้นส่วนเหล่านั้นไปประกอบรถยนต์ และนำรถยนต์ไปใช้งานจริง ดังนั้น การที่พนักงานรับรู้คุณค่าของงานที่ตนรับผิดชอบและแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดนั้นส่งผลให้พนักงานมีความสุข มีความภาคภูมิใจ มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด เพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับประเทศไทย ที่เป็นประเทศที่ส่งออกรถยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์เป็นอันดับต้น ๆ ของโลก สอดคล้องกับ ทฤษฎี Broaden and Build: A Theory of Individual Psychological Resources ของ Fredrickson (1998, 2001, 2004) ได้อธิบายการขยายและสร้าง: ทฤษฎีทรัพยากรจิตวิทยาในระดับบุคคล หรือผลลัพธ์ระดับบุคคลว่าเป็นประสบการณ์ของอารมณ์เชิงบวกที่จะขยายความคิด การแสดงออกชั่วขณะของบุคคลแต่ละคน ซึ่งจะทำหน้าที่ในการสร้างทรัพยากรในตัวบุคคลที่ยั่งยืน ตั้งแต่ทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพยากรทางปัญญา ทรัพยากรทางสังคม และทรัพยากรทางจิตใจ อารมณ์เชิงบวกเหล่านี้จะขยายความคิด การกระทำชั่วขณะของเราแต่ละคน เช่น ความสุขจุดประกายและกระตุ้นให้อยากเล่น ความสนใจจุดประกายและกระตุ้นให้อยากค้นหา อยากสำรวจ ความพึงพอใจจุดประกายและกระตุ้นให้อยากทดลองและบูรณาการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของ อภิภูญา หรุษกุล และคณะ (2556), อรวรรณ บุญบำรุง และคณะ (2557) และ Fredrickson and Branigan (2005) อธิบายว่า คุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวก เขาวนด้านจิตวิญญาณ อารมณ์เชิงบวกและประสบการณ์เชิงบวก ส่งผลให้เกิดความผาสุกส่วนตน มีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิก

ที่ดีขององค์การ และสร้างความเข้มแข็งต่อกัน แสดงว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลลัพธ์ระดับบุคคลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ตามแนวคิดของพัฒนาขึ้นมาจากแนวคิด Shuck and Reio (2014)

2. บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ แสดงว่า เมื่อพนักงานรับรู้และตีความบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่ดี ซึ่งประกอบด้วย องค์การให้การสนับสนุนอุปกรณ์ วิธีการปฏิบัติงาน ควบคุมการปฏิบัติงานด้วยความยืดหยุ่น ให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน บนพื้นฐานของบรรทัดฐานและความเฉพาะเจาะจงในบทบาทหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบ พนักงานสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาเมื่อต้องเผชิญในขณะปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสามารถเสนอการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ง่ายขึ้น องค์การสื่อสารให้พนักงานรับรู้ถึงเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้พนักงานระดมความคิดที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นทีม และทุกคนสามารถประเมินผลตามที่มาตรฐานกำหนด และร่วมกันปรับปรุงให้เป็นไปตามมาตรฐาน เป็นไปตามแนวคิดของ Shuck and Reio (2014) และ Brown and Leigh (1996) ที่กล่าวว่า กระบวนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่ดีในการปฏิบัติงานจากการสนับสนุนขององค์การส่งผลให้พนักงานสร้างแรงจูงใจภายใน พร้อมทั้งจะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีผลลัพธ์ระดับบุคคลที่ดีคือ ผลสัมฤทธิ์ส่วนตัวและสุขภาวะทางจิตที่ดี ผลการวิจัยปรากฏว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ให้ความสำคัญกับด้านการแสดงออกซึ่งตนเองมากที่สุด แสดงว่า การที่พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ได้ตระหนักถึงการมีความอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานให้ง่ายขึ้น เต็มใจและตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา ดังนี้ อัจฉมา ชื่นบุญ และคณะ (2556), ศรีณย์ พิมพ์ทอง (2557), Harter et al. (2010) และ Andrew and Sofian (2012) อธิบายว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์การ สภาพแวดล้อมในงาน การรับรู้เงื่อนไขการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คุณลักษณะของงาน การรับรู้คุณค่าในงาน ความสอดคล้องในงาน การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน คงอยู่ในองค์การ มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจส่วนตัว มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีงานวิจัยของ รินดา ชันธกรรม และจินทนา แสนสุข (2556) และ Rich et al. (2010) อธิบายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้คุณค่าความสอดคล้องในงานสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน มีส่วนร่วมในงาน ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ และชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2558) อธิบายว่า การรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์การร่วมกับบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาส่งผลทางตรงต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ แสดงว่า เมื่อพนักงานรับรู้ถึงการมีบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่ดี หรือสภาพแวดล้อมที่เป็นเชิงบวกนี้เป็นตัวแปรที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีแรงจูงใจภายใน พร้อมทั้งจะอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อทีมและองค์การ และก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย การที่พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ รู้สึกนึกคิดพร้อม

ที่จะปฏิบัติงาน ประเมินว่างานของพวกเขามีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เกิดความรู้สึก แล้วมีผลกระทบต่ออารมณ์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ความเชื่อ และเป็นพลังขับเคลื่อนโดยตรงต่อความสำเร็จของงาน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน และแสดงออกทางกายภาพ เป็นการแสดงออกด้านความรู้คิด และด้านอารมณ์รวมกัน ผลการวิจัยปรากฏว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ให้ความสำคัญกับความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับการแสดงออกซึ่งตนเอง ความผูกพันด้านรู้คิดร่วมกับการสนับสนุนการบริหารจัดการ ความผูกพันด้านอารมณ์ร่วมกับการสนับสนุนการบริหารจัดการ ความผูกพันด้านพฤติกรรมร่วมกับการสนับสนุนการบริหารจัดการ ทั้งสี่ด้านมากที่สุด แสดงว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ตระหนักถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เช่น การได้การสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ วิธีการปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน องค์กรมีความเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน พร้อมทั้งสื่อสารเป้าหมายขององค์กรให้พนักงานรับรู้และเข้าใจ การสนับสนุนเหล่านี้ส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานพร้อมที่จะมุ่งมั่น พยายามทุ่มเทพลังความคิด อารมณ์ความรู้สึก ความตั้งใจที่จะรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและแสดงออกเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก การปฏิบัติงานของพนักงานนั้น องค์กรจะต้องสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ทันสมัย วิธีการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน พร้อมทั้งการอบรมให้ความรู้แก่พนักงานให้ได้รับรู้ถึงวิธีปฏิบัติงาน กฎระเบียบขององค์กร ข้อกำหนดของลูกค้า ข้อกำหนดระหว่างประเทศที่ถูกต้อง ดังนั้น การที่องค์กรให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ทันสมัย ถูกต้อง แม่นยำ รวมทั้งการให้ความเชื่อมั่น มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานของพนักงาน จะส่งผลให้พนักงานเข้าใจวิธีการปฏิบัติงาน กฎระเบียบขององค์กร ข้อกำหนดต่าง ๆ เป็นการเพิ่มศักยภาพ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้พนักงานพร้อมที่จะแสดงความสามารถโดยไม่กลัวผลกระทบเชิงลบ และมีผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความผูกพันของ Kahn (1990, 2010, pp. 20-29) ที่อธิบายว่า ความผูกพันของบุคคล คือ แบบจำลอง เป็นการปฏิบัติงานพร้อมกับการแสดงออกของบุคคล พฤติกรรมในการปฏิบัติงานช่วยส่งเสริมการเชื่อมโยงต่อการปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน ผ่าน การแสดงออกด้านความรู้คิด ด้านพฤติกรรม และด้านอารมณ์ ด้วยความกระตือรือร้น การแสดงบทบาทความรับผิดชอบอย่างเต็มรูปแบบ เมื่อบุคคลรู้ขอบเขตของตนเองว่าได้รับเงื่อนไขที่เหมาะสม พวกเขามักจะใช้ในการแสดงตามความรับผิดชอบที่ได้รับ การแสดงออกดังกล่าว เป็นการขับเคลื่อนพลังทางด้านความรู้คิด ด้านพฤติกรรม และด้านอารมณ์ สิ่งเหล่านี้เรียกว่าความพยายาม การมีส่วนร่วม การมีสติ และแรงจูงใจภายใน การแสดงออกนี้ คือ การแสดงตัวตนที่แท้จริง ความคิด และความรู้สึก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแสดงออกทางอารมณ์ ความถูกต้อง การสื่อสาร ความสนุกสนาน และพฤติกรรมทางจริยธรรม

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Shuck and Wollard (2010) ที่อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้สถานที่ประกอบกิจการเป็นที่น่าพึงพอใจที่พนักงานพึงประสงค์ที่จะปฏิบัติงานและเป็นสถานที่ที่มีพลังในการสร้างสรรค์ผลงาน Saks (2006) และ Ram and Prabhakar (2011) อธิบายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน การได้รับความยุติธรรม ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน ความตั้งใจ

ที่จะลาออก และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร Sonnentag et al. (2008) อธิบายว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการปลดปล่อยทางจิตวิทยากับความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวก และ Xanthopoulou (2009) อธิบายว่า ทรัพยากรในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันในงาน ผ่านการควบคุมของทรัพยากรบุคคล และยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ อัมพล ชูสนุก และคณะ (2553), สุภาพร กิตตินันท์ศิลป์ และคณะ (2554), ณีฐชัย เศวตโชติธนพงษ์ และเกสรดา สุขสว่าง (2556), กฤตภัค แป้นถนอม และถวัลย์ เนียมทรัพย์ (2557), เลิศชัย สุธรรมานนท์ และเกศยา โอสธานุเคราะห์ (2558), อิงอร ต้นพันธ์ (2558), Schaufeli (2008) และ Bakker and Leiter (2010) อธิบายว่า ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในงาน คุณลักษณะผู้นำ คุณลักษณะของงาน การถ่ายทางสังคม ปัจจัยภายในองค์กร ความเป็นอิสระ การแลกเปลี่ยนกับหัวหน้า โอกาสในการพัฒนา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรยังอิทธิพลทางลบต่อการปฏิบัติงานอย่างหนัก และความเหนื่อยหน่าย

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยให้ความตระหนักถึงความสำคัญของการแสดงออก ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่พนักงานจะต้องปฏิบัติงานด้วยตนเองอย่างมืออาชีพ ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา และนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ดังนั้น องค์กรต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริม เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างเต็มศักยภาพ ด้วยการจัดหาเครื่องมือที่เหมาะสมกับการใช้งาน สามารถใช้งานได้ถูกต้องแม่นยำ พร้อมทั้งให้การอบรมเพิ่มความรู้ใหม่ให้พนักงานอยู่เสมอ ทั้งความรู้เกี่ยวกับการใช้งานเครื่องมือ อุปกรณ์ใหม่ ๆ ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน ข้อกำหนด หรือคำแนะนำจากลูกค้า เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงาน เป็นการให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน และเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือหัวหน้างานต้องให้การสนับสนุนการบริหารจัดการแก่พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เช่น สนับสนุนแนวคิด ให้สิทธิ์ในการตัดสินใจ และมีความยืดหยุ่นเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกนึกคิดพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ประเมินว่างานของพวกเขามีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เกิดความรู้สึกแล้วมีผลกระทบต่ออารมณ์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ความเชื่อและเป็นพลังขับเคลื่อนโดยตรงต่อความสำเร็จของงาน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน และแสดงออกทางกายภาพ เป็นการแสดงออกด้านความรู้คิดและด้านอารมณ์รวมกัน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เกิดสมาธิจดจ่อ มีความมุ่งมั่นทุ่มเท พร้อมทั้งจะอุทิศตนให้กับงาน เกิดความรู้สึกเอาใจใส่ มีความภาคภูมิใจ และเกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

3. องค์การสามารถนำแนวคิดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องผลลัพธ์ระดับบุคคล หรือการที่พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้า ความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น รู้สึกมีความสุข ความภาคภูมิใจ รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อองค์กรที่ต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เป็นพื้นฐานที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละหน่วยงาน ทำให้องค์การมีพนักงานที่มีความพร้อมที่สร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กร และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรต่อไปได้

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการวิจัยโดยใช้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ ที่ตั้งอยู่ในแต่ละภาค หรือในเขตพื้นที่อื่น ๆ เพื่อวิเคราะห์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกำกับว่าส่งผลต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลแตกต่างกันหรือไม่

2. ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาเจาะลึกคุณลักษณะของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านที่มีผลต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล เพื่อเป็นการค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุใดบ้างที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับผลลัพธ์ระดับบุคคลในเชิงลบ เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นเชิงลบ เนื่องจากการศึกษาในเชิงบวกเพียงด้านเดียวอาจเห็นผลแค่เพียงในแง่บวกเดียว การศึกษาอิทธิพลของของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาและความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นเชิงลบ อาจจะทำให้เห็นผลที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลชัดเจนขึ้น



## บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. (2558). *สถานการณ์การว่างงาน การเลิกจ้างและความต้องการแรงงาน*. วันที่สืบค้นข้อมูล 23 ธันวาคม 2558, เข้าถึงได้จาก [http://www.ftijob.com/datafiles/unemployment\\_0258.pdf](http://www.ftijob.com/datafiles/unemployment_0258.pdf)
- กฤตภาค แป้นถนอม และถวัลย์ เนียมทรัพย์. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะงาน การสนับสนุนทางสังคม และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 40(1), 194-207.
- กาญจนา ศิริเจริญวงศ์ จริญญา ชื่นศิริมงคล และลักขณา ยอดกลกิจ. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในบรรยากาศขององค์การของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์. *วารสารเกื้อการุณย์*, 21(2), 168-181.
- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2558). *รายชื่อนิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย (แก้)*. วันที่สืบค้นข้อมูล 9 เมษายน 2559, เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย>
- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ ณิชภัทร วุฒิวงศา ภรภัทร ชูแซ และปิยวุฒิ ศิริมงคล. (2558). อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานและการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การเมื่อควบคุมและไม่ควบคุมปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงแรม. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 7(1), 99-115.
- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2556). *จิตวิทยาทั่วไป* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. (2558). อิทธิพลของการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารไทย. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 7, 188-201.
- ชูลีพร เพ็ชรศรี. (2557). คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. *สุทธิปริทัศน์*, 28(85), 145-160.
- ณัฐชัย เศวตโชติธนพงษ์ และเกสรฯ สุขสว่าง. (2556). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ในสังกัดจังหวัดสมุทรปราการ. ใน *การประชุมวิชาการในโอกาสครบรอบ 25 วิทยาลัยวิศวกรรมศาสตร์ และการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2556* (หน้า 885-892). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต
- ณัฐชัย อุใหม่. (2553). ลักษณะงาน บรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาพลับพลาไชย. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*, 4(1), 91-98.

- ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ กล้าหาญ ณ น่าน และเนตรพัฒนา ยาวีราช. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 8(1), 189-206.
- ธัญญภัทร์ ศิริธัชชราโรจน์. (2559). *จิตวิทยากับการพัฒนาตน* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธิดารัตน์ สีนแสง และพีรพงษ์ พุศิริ. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 3(4), 63-77.
- นุรีมัน ดอเลาะ อนิวัช แก้วจำนง และอรจันทร์ ศิริโชติ. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. *Princess of Naradhiwas University Journal*, 5(3), 110-121.
- เบญจวรรณ ศฤงคาร. (2556). โมเดลเชิงสาเหตุอิทธิพลของภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การต่อการได้สิทธิอำนาจเบ็ดเสร็จ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจลาออกจากงานของผู้จัดการสาขาธนาคารพาณิชย์ไทย. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 3(3), 38-52.
- เบญญา คงธนอิทธิ. (2554). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผาสุกแห่งตนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี. *วิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา*, 8(2), 30-44.
- ประสพ อินสุวรรณ. (2557). บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา*, 20(1), 55-66.
- พัชรา โพชะนิกร และชุตีระ ระบอบ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในการทำงานและการออกจากงานของพนักงานด้านโลจิสติกส์การจัดเตรียมอาหารสำหรับสายการบินจากการจัดจ้างภายนอก. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 6(2), 25-41.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิภพ วงษ์เงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท รวมสาส์น (1997) จำกัด.
- พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2557). หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 6(2), 136-145.
- รินดา ชันธกรรม และจันทนา แสนสุข. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง. ใน *การประชุมมหาดไทยวิชาการ ครั้งที่ 4 เรื่อง “การวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมไทย”* (หน้า 376-385). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- เลิศชัย สุธรรมานนท์ และเกศยา โอสสถานุเคราะห์. (2558). ตัวแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาธุรกิจบริการรับชำระบริษัท XYZ จำกัด. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 7(2), 96-107.
- วรัญญา แดงสนิท และดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. (2557). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 9(2), 307-319.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2559). *จิตวิทยาเชิงบวก*. เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/จิตวิทยาเชิงบวก>
- วันชัย มีชาติ. (2557). *การบริหารองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิธัญญา วัฒนโณ. (2558). *ต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานกลุ่มของผู้เรียน*. วันที่สืบค้นข้อมูล 23 มกราคม 2559, เข้าถึงได้จาก [www.educathai.com/upload/content/285\\_2\\_1447169668.pdf](http://www.educathai.com/upload/content/285_2_1447169668.pdf)
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ.
- ศรัญญา แสงลี้มสุวรรณ สุพจน์ นาคสวัสดิ์ พูลพงศ์ สุขสว่าง และกาญจนา แสงลี้มสุวรรณ. (2556). การพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของพนักงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 19(2), 77-94.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 37(142), 16-32.
- สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย. (2559). *เกณฑ์การแบ่งขนาดกิจการ*. สืบค้นข้อมูล 26 มีนาคม 2559, เข้าถึงได้จาก [http://www.thaichamber.org/scripts/aboutus.asp?nShowDetail=1&Tag=2&ImageRequest=struct\\_board.ageRequest=struct\\_board.jpg&nPAGEID=109&LG=THAI](http://www.thaichamber.org/scripts/aboutus.asp?nShowDetail=1&Tag=2&ImageRequest=struct_board.ageRequest=struct_board.jpg&nPAGEID=109&LG=THAI)
- สวนีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน. *วารสารการบริหารตน*, 27(3), 10-16.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2558). *ภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมเดือนสิงหาคม 2558*. วันที่สืบค้นข้อมูล 23 ธันวาคม 2558, เข้าถึงได้จาก [http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/summary\\_report/industryeconomicssituationreport-aug2015.pdf](http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/summary_report/industryeconomicssituationreport-aug2015.pdf).
- สิทธิ์ อีรสรณ์. (2558). *เคล็ดลับการเขียนรายงานวิจัยและวิทยานิพนธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2556). *เปลี่ยนความคิดด้วยจิตวิทยาเชิงบวก*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- สิริอร วิชชาวุธ. (2552). *จิตวิทยาทั่วไป* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุพานุช พันธนีเยะ. (2553). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู. *วารสารวิทยบริการ*, 21(2), 64-81.
- สุภาพร กิตตินันท์ศิลปะ ปภาวดี มนตรีวัต และไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. ใน *การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ครั้งที่ 2*. (หน้า 1-9). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- หอการค้าไทย. (2559). *สินค้าออกสำคัญ 10 อันดับแรกของไทย*. วันที่สืบค้นข้อมูล 26 มีนาคม 2559, เข้าถึงได้จาก [www2.ops3.moc.go.th](http://www2.ops3.moc.go.th)
- อภิญา หรุษกุล สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรกุล และสุชาดา กรเพชรปानी. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวกของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต่อความเข้มแข็งของชุมชน. *วิทยการวิจัยและวิทยการปัญญา*, 11(2), 28-39.
- อรรวรรณ บุญบำรุง สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรกุล และกนก พานทอง. (2556). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วิทยการวิจัยและวิทยการปัญญา*, 11(2), 63-74.
- อริยา คูหา. (2554). จิตวิทยาทางบวก. *วารสารรัฐสมิแล วารสารมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 32(3), 77-82.
- อชมา ชื่นบุญ รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์ ศราวุธ มั่นสูงเนิน จิราภรณ์ โภชกปรีภักดิ์ และสุนทร ช่องชนิล. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์แมรี. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 4, 73-85.
- อัมพล ชูสนุก ปิยธิดา รัตนคุณ และธวัชชัย ศรีพรงาม. (2553). อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของซีอีโอต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย. *วิทยการวิจัยและวิทยการปัญญา*, 8(1), 52-66.
- อิงอร ตันพันธ์. (2558). ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กรของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 16(2), 125-139.
- Amatajob.com. (2558). *ที่ตั้งและข้อมูลพื้นฐาน*. วันที่สืบค้นข้อมูล 23 ธันวาคม 2558, เข้าถึงได้จาก [amatajobs.com/infrastructure.asp](http://amatajobs.com/infrastructure.asp)
- Andrew, O. C., & Sofian, S. (2012). Individual factors and work outcomes of employee engagement. *Social and Behavioral Sciences*, 40, 498-508.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement*. New York: Psychology Press.
- Blais, M. A., Lenderking, W. R., Baer, L., deLorell, A., Peets, K., Leahy, L., & Burns, C. (1999). Development and initial validation of a brief mental health outcome measure. *Journal of Personality Assessment*, 73(3), 359-373.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368.

- Career Builder. (2014). *Job Satisfaction Falling*. Received on Dec. 23, 2015, Retrieved from <http://www.careerbuilder.com>
- Cavus, M. F., & Demir Y. (2010). The impacts of structural and psychological empowerment on burnout. *Canadian Social Science, 6*(4), 63-72.
- Dollard, M. F., & Bakker, A.B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*, 579-599.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology, 2*(3), 300-319.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist, 56*(3), 218-226.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society B, 359*(1449), 1367-1377.
- Fredrickson, B. L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition and Emotion, 19*(3), 313-332.
- Fredrickson, B. L., & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science, 13*(2), 172-175.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis a global perspective* (7<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Asplund, J. W., Killham, E. A., & Agrawal, S. (2010). Causal impact of employee work perceptions on the bottom line of organizations. *Perspectives on Psychological Science, 5*(4), 378-389.
- Iverson, R. D., Olekalns, M., & Erwin, P. J. (1998). Affectivity, Organizational stressors, and absenteeism: A causal model of burnout and its consequences. *Journal of Vocational Behavior, 52*, 1-23.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692-724.
- Kahn, W. (2010). The essence of employee engagement: Lessons from the field. In S. Albrecht (Ed.), *Handbook of employee engagement*. Cheltenham, England: Edward Elgar.
- Kumar, R. (2014). *Research Methodology a step-by-step guide for beginners* (4<sup>th</sup> ed.). Singapore: SAGE Publications Asia-Pacific.

- Law, R., Dollarda, M. F., Tuckeya, M. R., & Dormannb, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis and Prevention, 43*, 1782-1793.
- Luthans, F., Normam, S. M., Avolio, B. J., Avey, J. B. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*, 541-572.
- Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: first and higher-order factor models and their invariance across groups. *Psychological Bulletin, 97*, 562-582.
- Mason, D. C., & Aramovich, N. P. (2013). The psychological benefits of creating an affirming climate for workplace diversity. *Group & Organizational Management, 38*(6), 659-689.
- O'Neil, B., & Arendt, L. A. (2008). Psychological climate and work attitudes: The importance of telling the right story. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 14*(4), 353-370.
- Pallant, J. (2013). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using the SPSS Program* (5<sup>th</sup> ed.). Maidenhead, Berkshire, England: McGraw-Hill.
- Polite, D. F., & Beck, C. T. (2006). The Content Validity Index: Are you Sure You Know What's Being Reported? Critique and Recommendations. *Research in Nursing & Health, 29*, 489-497.
- Ram, P., & Prabhakar, G. V. (2011). The role of employee engagement in work-related outcomes. *Interdisciplinary Journal of Research in Business, 1*(3), 47-61.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal, 53*(3), 617-635
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21*(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement. What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology, 14*(1), 3-10.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology, 57*(2), 173-203.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Taylor & Francis Group, LLC.

- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling* (4<sup>th</sup> ed.). New York: Taylor & Francis.
- Shuck, B., & Reio, T. G. (2014). Employee engagement and well-being: A moderation model and implications for practice. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1), 43-58.
- Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations. *Human Resource Development Review*, 9(1), 89-110.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress*, 22(3), 257-276.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183-200.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

### รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดร.ปิยะทิพย์ ประดุงพรม  
ตำแหน่งอาจารย์วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ดร.ประวิทย์ ทองไชย  
ตำแหน่งอาจารย์วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ดร.สุพจน์ นาคสวัสดิ์  
ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ไต่กินอินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

**ภาคผนวก ข**

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบ  
คุณภาพเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ ๖๖๒๘/๑๕๔

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้จัดการทั่วไปอาวุโส แผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท โอทาวา เอเชีย จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสิรินทิพย์ ทองรินทร์ รหัสประจำตัว ๕๗๙๑๐๐๐๓ นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา ที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.ปริญญา เรืองทิพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในกรณีนี้ วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา ผู้วิจัยมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยจากพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา กรเพชรปานิ)  
คณบดีวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๐๗๗-๘

โทร/ โทรสาร ๐ ๓๘๓๙ ๓๔๘๔

http://www.rmcs.buu.ac.th

## ภาคผนวก ค

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ ๖๖๒๘/ว ๐๑๗๖

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการทรัพยากรบุคคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำร้องขอวิทยานิพนธ์ และแบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสิรินทิพย์ ทองรินทร์ รหัสประจำตัว ๕๗๙๑๐๐๐๓ นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและสถิติทางวิทยาการปัญญา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา ที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.ปริญญา เรืองทิพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในการนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยการตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา กรเพชรปานี)  
คณบดีวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๐๗๗-๘

โทร/ โทรสาร ๐ ๓๘๓๙ ๓๔๘๔

http ://www.rmcs.buu.ac.th

**ภาคผนวก ง**  
**สำเนาการพิจารณาจริยธรรม**



**แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน**  
**วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา**  
**มหาวิทยาลัยบูรพา**

๑. ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์  
 ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์กรด้านจิตวิทยา ที่มีต่อ  
 ผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ  
 ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ) A CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF PSYCHOLOGICAL WORKPLACE  
 CLIMATE AND INDIVIDUAL LEVEL OUTCOMES OF EMPLOYEES IN AUTOMOTIVE INDUSTRY  
 MODERATED BY EMPLOYEE ENGAGEMENT
๒. ชื่อนิสิต (นาย, นาง, นางสาว): สิริทิพย์ ทองรินทร์  
 หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (M.Sc.) สาขาวิทยาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา  
 ภาคปกติ  ภาคพิเศษ  
 รหัสประจำตัว ๕๗๙๑๐๐๐๓ คณะ/วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา
๓. หน่วยงานที่สังกัด: วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา
๔. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน:  
 คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน ได้พิจารณารายละเอียดวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว  
 ข้างต้นแล้ว ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง  
 ๑) การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของคนที่ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย  
 ๒) วิธีการที่เหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย  
 (Informed consent) รวมทั้งการป้องกันสิทธิประโยชน์ และรักษาความลับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย  
 ๓) การดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อความเสียหายต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีชีวิต  
 หรือไม่มีชีวิต  
 คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน มีมติเห็นชอบ ดังนี้  
 ( ✓ ) รับรองโครงการวิจัย  
 ( ) ไม่รับรอง
๕. วันที่ให้การรับรอง: ๑๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙

ลงนาม..... 

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา กรเพชรปानी)

ประธานกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน

คณะบดีวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

วันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙



## ภาคผนวก จ

ผลการประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### ผลการประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายการ	ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			I-CVI	การแปลผล	หมายเหตุ
		1	2	3			
1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	1	✓	✓	✓	-	คัดเลือกไว้	
	2	✓	✓	✓	-	คัดเลือกไว้	
	3	✓	✓	✓	-	คัดเลือกไว้	
	4	✓	✓	✓	-	คัดเลือกไว้	
	5	✓	✓	✓	-	คัดเลือกไว้	
	6	✓	✓	×	-	ตัดออก	
2. ผลลัพธ์ระดับบุคคล							
2.1 ผลสัมฤทธิ์ส่วนตัว							
	1	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	2	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	3	✓	✓	✓	1.00	ตัดออก	ความหมายซ้ำกับด้านอื่น
	4	✓	✓	✓	1.00	ตัดออก	ความหมายซ้ำกับด้านอื่น
	5	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	6	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	7	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	8	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
2.2 สุขภาวะทางจิต							
	9	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	10	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	11	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	12	✓	✓	✓	1.00	ตัดออก	ความหมายซ้ำกับด้านอื่น
	13	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	14	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	15	✓	✓	✓	1.00	ตัดออก	ความหมายซ้ำกับด้านอื่น
	16	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	17	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	18	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	

รายการ	ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			I-CVI	การแปลผล	หมายเหตุ
		1	2	3			
3. บรรยากาศองค์การด้าน							
จิตวิทยา							
3.1 สนับสนุนการบริหารจัดการ	19	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	20	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	21	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	22	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	23	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
3.2 ความชัดเจนในงาน	24	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	25	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	26	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	27	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	28	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
3.3 การแสดงออกซึ่งตนเอง	29	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	30	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	31	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	32	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	33	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
3.4 การมีส่วนร่วม	34	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	35	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	36	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	37	✓	×	✓	.67	ตัดออก	
3.5 การยกย่องชมเชย	38	✓	×	✓	.67	ตัดออก	
	39	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	40	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	41	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
3.6 ความท้าทาย	42	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	43	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	44	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	
	45	✓	✓	✓	1.00	คัดเลือกไว้	

รายการ	ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			I-CVI	การแปลผล	หมายเหตุ
		1	2	3			
4. ความผูกพันต่อองค์กร							
4.1 ความผูกพันด้านความรู้คิด	46	√	√	√	1.00	คัดเลือกไว้	
	47	√	√	√	1.00	คัดเลือกไว้	
	48	√	×	×	.33	ตัดออก	
	49	√	√	√	1.00	คัดเลือกไว้	
	50	√	√	√	1.00	คัดเลือกไว้	
	51	√	√	√	1.00	คัดเลือกไว้	
4.2 ความผูกพันด้านอารมณ์	52	√	√	√	1.00	คัดเลือกไว้	
	53	√	√	√	1.00	คัดเลือกไว้	
	54	√	×	×	.33	ตัดออก	
	55	√	√	√	1.00	คัดเลือกไว้	
	56	√	√	√	1.00	คัดเลือกไว้	
	57	√	√	√	1.00	คัดเลือกไว้	
4.3 ความผูกพันด้านพฤติกรรม	58	√	√	√	1.00	คัดเลือกไว้	
	59	√	√	√	1.00	คัดเลือกไว้	
	60	√	√	√	1.00	คัดเลือกไว้	
	61	√	√	√	1.00	คัดเลือกไว้	
	62	√	√	×	.67	ตัดออก	
	63	√	√	√	1.00	คัดเลือกไว้	

หมายเหตุ: กำหนดให้ √ หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4  
กำหนดให้ × หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 1 หรือ 2

## ภาคผนวก ฉ

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามผลลัพธ์ระดับบุคคล  
บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์การ

ค่าความเที่ยงข้อคำถามที่คัดเลือกของแบบสอบถามผลลัพธ์ระดับบุคคล  
บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์การ

ค่าความเที่ยงข้อคำถามที่คัดเลือก	จำนวน (ข้อ)	ค่าความเที่ยง (Cronbach's)
ผลลัพธ์ระดับบุคคล	14	.78
บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา	25	.84
ความผูกพันต่อองค์การ	15	.90

ภาคผนวก ข  
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา  
ที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์  
โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ การตอบคำถามในแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่มีการตอบที่ถูกหรือผิด จึงขอให้ท่านตอบคำถามให้ใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อจะสามารถนำผลจากการวิจัยไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อไปในอนาคต
2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นผลลัพธ์ระดับบุคคล บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
3. ข้อมูลจากแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านทั้งสิ้นและนำมาใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น
4. ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบคำถามในแบบสอบถามทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ สำหรับความอนุเคราะห์ในการเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

สิรินทิพย์ ทองรินทร์

ผู้วิจัย

นิสิตสาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

มหาวิทยาลัยบูรพา

หมายเลขโทรศัพท์ 08-7092-6366

E-mail: sirinthipt@hotmail.com



### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับคำตอบของท่าน หรือเติมข้อความให้สมบูรณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) เพศ

1. ชาย  2. หญิง

2) อายุ (เศษของปีเกิน 6 เดือนนับเป็นอีก 1 ปี)

1. น้อยกว่า 21 ปี  2. 21-30 ปี  3. 31-40 ปี  
 4. 41-50 ปี  5. 51 ปีขึ้นไป

3) การศึกษา

1. มัธยมต้น  2. มัธยมปลาย  3. ปวช.  
 4. ปวส.  5.ปริญญาตรี  6. สูงกว่าปริญญาตรี  
 7. อื่นๆ .....

4) ตำแหน่งงาน

1. พนักงาน  2. หัวหน้างาน  3. หัวหน้าแผนก  
 4. ผู้จัดการ  5. อื่นๆ .....

5) ประสบการณ์ทำงาน (ในบริษัทปัจจุบัน)

1. ต่ำกว่า 1 ปี  2. 1-5 ปี  3. 6-10 ปี  
 4. 11-15 ปี  5. 16- 20 ปี  6. มากกว่า 20 ปี

### ตอนที่ 2 แบบสอบถามผลลัพธ์ระดับบุคคล บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา และความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

ให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่า ท่านมีความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากน้อยเพียงใด แล้วให้ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างทางขวามือของข้อความตามความหมายดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ
เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้าง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้างพอ ๆ กัน
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนมาก
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเลย

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ฉันรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของฉันเป็นแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงาน					
2	ฉันรู้สึกภาคภูมิใจที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
3	ฉันรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร					
4	ฉันรู้สึกว่ามีส่วนสำคัญในการแก้ปัญหาในงานในองค์กร					
5	ฉันรู้สึกภาคภูมิใจมากที่จะบอกผู้อื่นว่าปฏิบัติงานในองค์กรนี้					
6	ฉันรู้สึกภูมิใจในสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่ผลิต					
7	ฉันพอใจกับสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
8	ฉันมีความมั่นใจว่าสามารถที่จะรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานได้					
9	ฉันรู้สึกว่าปฏิบัติงานที่นี่จะมีความก้าวหน้า					
10	ฉันสามารถสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้มีความสุขสนุกสนานให้แก่ตนเองทุกวัน					
11	ฉันมีสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงานทุกวัน					
12	ฉันประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานดังที่ฉันคาดหวังไว้					
13	ฉันสามารถจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างฉันกับเพื่อนร่วมงานได้					
14	ฉันรู้สึกสบายใจและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานที่นี่					
15	ผู้บังคับบัญชาของฉันมีความยืดหยุ่นเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
16	ผู้บังคับบัญชาสันับสนุนแนวความคิดของฉัน ว่าสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
17	ฉันมีสิทธิ์ตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
18	ฉันต้องปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ					
19	เมื่อฉันปฏิบัติงานผิดพลาด ฉันยอมรับในข้อผิดพลาดนั้น และปรับปรุงตนเอง					
20	ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
21	ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
22	ผู้บริหารมีการชี้แจงแนวทางในการปฏิบัติงานของแต่ละแผนกอย่างชัดเจน					
23	ผู้บริหารมีคำสั่งหรือประกาศแต่งตั้งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน					
24	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล					
25	ฉันปฏิบัติงานที่นี่ด้วยความทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจ					
26	ฉันรู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
27	ฉันปฏิเสธการปฏิบัติงาน เมื่อรู้สึกว่าไม่ได้ผลตอบแทนตามคาดหวัง					
28	ฉันเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
29	ฉันหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น					
30	ฉันรู้สึกว่าประโยชน์อย่างมากต่อการปฏิบัติงานของทีม					
31	ฉันมีโอกาสเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาทุกครั้ง กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
32	ฉันสามารถหาแนวทางปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานทุกครั้งที่มีงานใหม่					
33	ผู้บังคับบัญชามักชื่นชมถึงผลงานที่ดีจากวิธีการปฏิบัติงานของฉันเสมอ					
34	ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงความสำคัญของผลงานที่ฉันปฏิบัติ					
35	ฉันได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ฉันปฏิบัติ					
36	ฉันสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ					
37	ฉันปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์					
38	ฉันสามารถจัดการกับงานที่มีความซับซ้อนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์					
39	ประสบการณ์ทำให้ฉันมีความเชี่ยวชาญ และชำนาญงานมากขึ้น					
40	ฉันมีจิตใจจดจ่อในการปฏิบัติงาน ตามวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่าง ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
41	ฉันมุ่งมั่นทุ่มเทต่องาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ					
42	งานสามารถดึงดูดให้ฉันลงมือปฏิบัติก่อนเวลาเริ่มงานเสมอ					
43	ฉันมีสมาธิอยู่กับงาน เพื่อไม่ให้งานเกิดความผิดพลาด					
44	ฉันพร้อมที่จะอุทิศตนให้กับงานเสมอ ถึงแม้จะเป็นเวลาส่วนตัว					
45	ฉันมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในทุก ๆ วัน					
46	ฉันรู้สึกมีพลังที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด					
47	ในแต่ละวัน ฉันรู้สึกว่าเวลาในการปฏิบัติงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
48	ฉันรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ฉันรอบคอบในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
49	ฉันรู้สึกตื่นเต้นและให้ความสนใจกับงานใหม่ที่ได้รับมอบหมาย					
50	ฉันปฏิบัติงานจนสำเร็จ แม้จะเลยเวลางานก็ตาม					
51	ฉันพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แม้ไม่ใช่ความรับผิดชอบโดยตรง					
52	ฉันทุ่มเทเป็นอย่างมาก เพื่อให้งานเป็นไปตามมาตรฐานลูกค้า					
53	ฉันพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด					
54	ฉันพยายามปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาทันที					

ขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามค่ะ

## ภาคผนวก ซ

คำสั่งและผลการวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝง ประกอบด้วย

1. ผลลัพธ์ระดับบุคคล
2. บรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา
3. ความผูกพันต่อองค์การ
4. ความผูกพันต่อองค์การร่วมกับบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา

### 1. ผลลัพธ์ระดับบุคคล

!Confirmation Factor Analysis : INDIVIDUAL LEVEL OUTCOME

DA NI=2 NO=530 MA=CM

LA

Y1 Y2

KM

1.00

0.60 1.00

SD

0.55 0.56

MO NY=2 NE=1 LY=FR TE=SY

FI TE(1,1) TE(2,2)

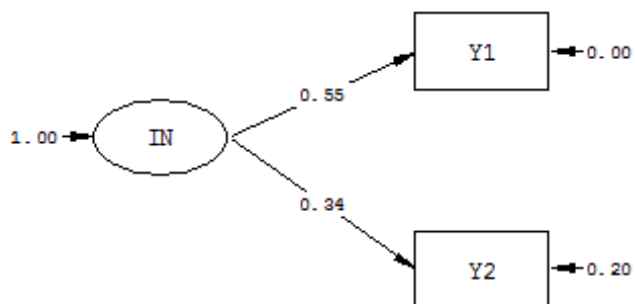
VA 0.20 TE(2,2)

LE

IN

PD

OU MI



Chi-Square=0.00, df=1, P-value=0.95435, RMSEA=0.000

## 2. บรรยายาคองค์การด้านจิตวิทยา

!Confirmation Factor Analysis : PS\_PSYCHOLOGICAL

DA NI=6 NO=530 MA=CM

LA

X1 X2 X3 X4 X5 X6

KM

1.00

0.58 1.00

0.66 0.47 1.00

0.59 0.43 0.58 1.00

0.52 0.56 0.40 0.46 1.00

0.49 0.37 0.52 0.59 0.38 1.00

SD

0.61 0.72 0.52 0.60 0.74 0.57

MO NX=6 NK=1 LX=FR TD=SY

FR TD(2,5) TD(4,6) TD(4,5)

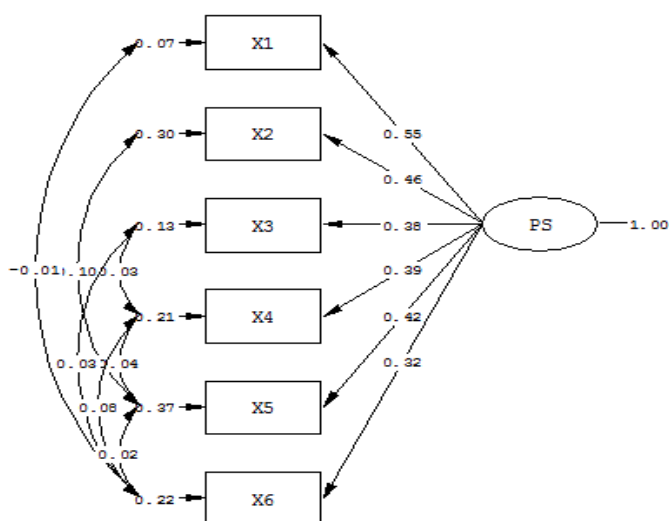
FR TD(4,3) TD(6,1) TD(6,3) TD(6,5)

LK

PS

PD

OU FS RS MI



Chi-Square=0.76, df=2, P-value=0.68397, RMSEA=0.000

### 3. ความผูกพันต่อองค์กร

!Confirmation Factor Analysis : ENGAGEMENT

DA NI=3 NO=530 MA=CM

LA

Z1 Z2 Z3

KM

1.00

0.73 1.00

0.66 0.66 1.00

SD

0.56 0.56 0.54

MO NX=3 NK=1 LX=FR TD=SY

FI TD(1,1)

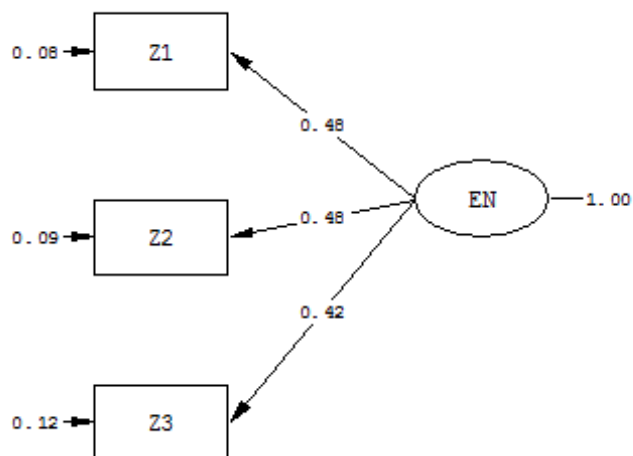
VA 0.08 TD(1,1)

LK

EN

PD

OU FS RS MI



Chi-Square=0.25, df=1, P-value=0.61683, RMSEA=0.000



#### 4. ความผูกพันต่อองค์การร่วมกับบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา

!Confirmation Factor Analysis : Measurement ENxPS

DA NI=29 NO=530 MA=CM

LA

Y1 Y2 X1 X2 X3 X4 X5 X6 Z1\_X7 Z2\_X8 Z3\_X9 Z1X1\_X10 Z1X2\_X11 Z1X3\_X12

Z1X4\_X13 Z1X5\_X14 Z1X6\_X15 Z2X1\_X16 Z2X2\_X17 Z2X3\_X18 Z2X4\_X19

Z2X5\_X20 Z2X6\_X21 Z3X1\_X22 Z3X2\_X23 Z3X3-X24 Z3X4\_X25 Z3X5\_X26 Z3X6\_X27

KM

1.00

0.60 1.00

0.54 0.58 1.00

0.44 0.59 0.58 1.00

0.59 0.55 0.66 0.47 1.00

0.60 0.55 0.59 0.43 0.58 1.00

0.40 0.55 0.52 0.56 0.40 0.46 1.00

0.51 0.48 0.49 0.37 0.52 0.59 0.38 1.00

0.54 0.51 0.53 0.47 0.60 0.54 0.42 0.55 1.00

0.56 0.52 0.53 0.47 0.56 0.53 0.41 0.51 0.73 1.00

0.54 0.39 0.49 0.41 0.56 0.51 0.32 0.54 0.66 0.66 1.00

0.62 0.62 0.88 0.59 0.72 0.64 0.53 0.59 0.86 0.71 0.65 1.00

0.56 0.65 0.64 0.90 0.60 0.55 0.58 0.51 0.79 0.66 0.59 0.81 1.00

0.62 0.58 0.66 0.52 0.88 0.61 0.45 0.60 0.90 0.72 0.68 0.89 0.78 1.00

0.65 0.61 0.64 0.51 0.67 0.88 0.50 0.66 0.86 0.72 0.66 0.85 0.76 0.86 1.00

0.54 0.62 0.61 0.61 0.56 0.57 0.90 0.52 0.76 0.62 0.54 0.78 0.78 0.74 0.75 1.00

0.61 0.56 0.58 0.47 0.64 0.64 0.45 0.87 0.88 0.71 0.68 0.83 0.74 0.86 0.87 0.72 1.00

0.62 0.63 0.88 0.59 0.70 0.64 0.53 0.57 0.71 0.85 0.65 0.92 0.74 0.79 0.77 0.70 0.73

1.00

0.57 0.65 0.64 0.90 0.59 0.55 0.58 0.49 0.66 0.79 0.59 0.74 0.93 0.69 0.69 0.72 0.65

0.81 1.00

0.64 0.60 0.67 0.52 0.87 0.63 0.45 0.58 0.75 0.89 0.69 0.81 0.72 0.91 0.79 0.67 0.77

0.89 0.78 1.00

0.66 0.61 0.64 0.51 0.65 0.88 0.49 0.64 0.72 0.86 0.66 0.77 0.69 0.77 0.92 0.68 0.78

0.85 0.75 0.86 1.00

0.55 0.62 0.62 0.62 0.54 0.57 0.90 0.50 0.63 0.74 0.54 0.71 0.72 0.66 0.69 0.94 0.64

0.77 0.78 0.73 0.75 1.00

0.62 0.57 0.59 0.48 0.63 0.65 0.45 0.86 0.74 0.87 0.69 0.76 0.68 0.77 0.80 0.66 0.91  
0.83 0.74 0.86 0.87 0.72 1.00

0.62 0.58 0.88 0.58 0.70 0.64 0.50 0.59 0.68 0.68 0.83 0.90 0.72 0.78 0.75 0.67 0.73  
0.90 0.72 0.79 0.76 0.67 0.74 1.00

0.56 0.60 0.63 0.90 0.59 0.54 0.55 0.51 0.63 0.63 0.75 0.72 0.92 0.68 0.67 0.69 0.65  
0.72 0.92 0.69 0.67 0.69 0.66 0.80 1.00

0.63 0.53 0.65 0.50 0.88 0.61 0.41 0.60 0.71 0.69 0.88 0.78 0.68 0.89 0.76 0.62 0.75  
0.77 0.67 0.89 0.75 0.62 0.75 0.88 0.76 1.00

0.65 0.55 0.62 0.48 0.65 0.89 0.45 0.66 0.67 0.67 0.84 0.74 0.65 0.74 0.90 0.64 0.76  
0.74 0.65 0.75 0.90 0.64 0.78 0.83 0.73 0.85 1.00

0.55 0.59 0.61 0.61 0.55 0.57 0.90 0.52 0.61 0.60 0.69 0.70 0.71 0.65 0.68 0.93 0.64  
0.69 0.71 0.66 0.67 0.93 0.65 0.76 0.76 0.71 0.72 1.00

0.59 0.49 0.56 0.44 0.61 0.63 0.40 0.88 0.69 0.66 0.87 0.71 0.63 0.73 0.76 0.60 0.89  
0.69 0.61 0.72 0.75 0.59 0.89 0.81 0.72 0.84 0.86 0.69 1.00

SE

12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29/

MO NX=18 NK=1 LX=FR TD=SY

FR TD(11,5) TD(8,2) TD(11,8) TD(12,6) TD(10,4) TD(12,10)

FR TD(6,4) TD(7,1) TD(9,7) TD(9,3) TD(3,1) TD(5,2) TD(18,16)

FR TD(5,1) TD(15,13) TD(5,3) TD(14,8) TD(14,2)

FR TD(14,13) TD(12,3) TD(16,2) TD(2,18) TD(4,16) TD(2,15)

FR TD(16,10) TD(14,17) TD(6,18) TD(12,18) TD(5,8) TD(8,15)

FR TD(18,14) TD(9,8) TD(8,7) TD(14,4) TD(14,6) TD(16,11) TD(11,7)

FR TD(11,9) TD(15,5) TD(15,3) TD(15,9) TD(15,10) TD(17,2) TD(17,3)

FR TD(13,7) TD(13,1) TD(11,17) TD(17,5) TD(17,13) TD(4,5) TD(5,6)

FR TD(6,17) TD(6,11) TD(10,13) TD(1,15) TD(9,12) TD(12,15) TD(17,7)

FR TD(18,11) TD(15,7) TD(16,15) TD(3,8) TD(12,2) TD(6,2)TD(6,15) TD(7,12) TD(12,8)

TD(12,11) TD(18,15)

FR TD(13,18) TD(13,4) TD(11,4) TD(5,12) TD(6,13) TD(10,18) TD(18,17) TD(17,4)

FR TD(17,10) TD(17,1) TD(15,4) TD(16,8) TD(16,13) TD(16,14) TD(15,14) TD(14,10)

FR TD(12,6) TD(12,16) TD(5,16) TD(15,17) TD(16,17) TD(4,12) TD(10,11) TD(10,7) TD(1,7)

TD(10,9)

FR TD(10,8) TD(10,6) TD(13,2) TD(4,2) TD(18,4) TD(16,6) TD(8,6) TD(11,1)

FR TD(7,5) TD(17,9) TD(11,3) TD(9,5) TD(18,8) TD(14,12) TD(13,9) TD(13,5)

FR TD(13,11) TD(18,5) TD(17,12) TD(14,5) TD(13,3) TD(16,7) TD(16,9) TD(14,7) TD(14,9)

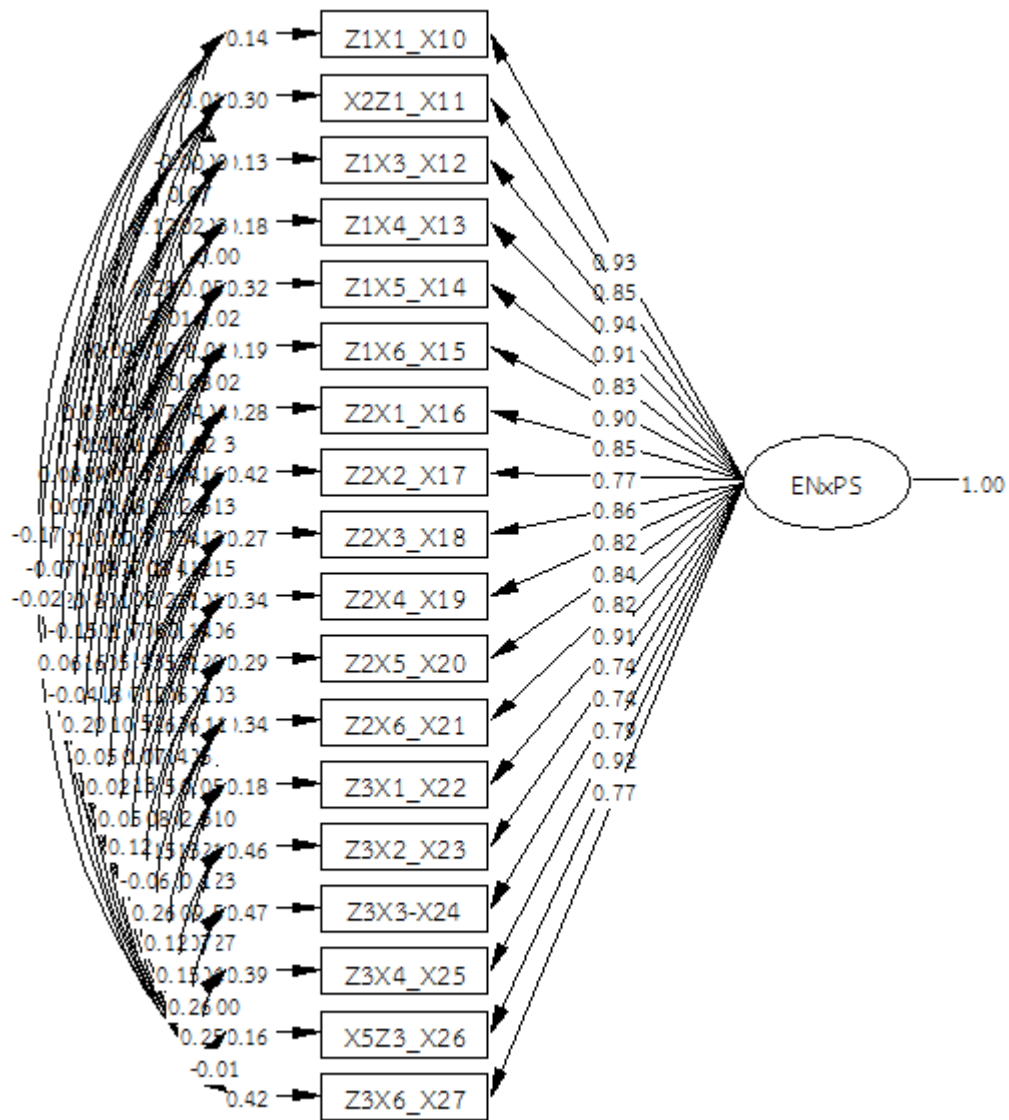
FR TD(7,6) TD(9,6) TD(14,11) TD(18,7) TD(18,9)

LK

ENxPS

PD

OU MI AD=OFF



Chi-Square=17.77, df=12, P-value=0.12291, RMSEA=0.030

## ภาคผนวก ฅ

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยา  
ที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์  
โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ

DATE: 11/15/2016

TIME: 13:06

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. J”reskog& Dag S”rbom

This program is published exclusively by  
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the  
Universal Copyright Convention.

Website: [www.ssicentral.com](http://www.ssicentral.com)

The following lines were read from file C:\Users\admin\Desktop\New folder\6.

FinanModel\_In\_PS\_ENxPS.Spl:

!Confirmation Factor Analysis : Final Model

DA NI=29 NO=530 MA=CM

LA

Y1 Y2 X1 X2 X3 X4 X5 X6 Z1\_X7 Z2\_X8 Z3\_X9 Z1X1\_X10 Z1X2\_X11 Z1X3\_X12

Z1X4\_X13 Z1X5\_X14 Z1X6\_X15 Z2X1\_X16 Z2X2\_X17 Z2X3\_X18 Z2X4\_X19

Z2X5\_X20 Z2X6\_X21 Z3X1\_X22 Z3X2\_X23 Z3X3-X24 Z3X4\_X25 Z3X5\_X26 Z3X6\_X27

KM

1.00

0.60 1.00

0.54 0.58 1.00

0.44 0.59 0.58 1.00

0.59 0.55 0.66 0.47 1.00

0.60 0.55 0.59 0.43 0.58 1.00

0.40 0.55 0.52 0.56 0.40 0.46 1.00  
0.51 0.48 0.49 0.37 0.52 0.59 0.38 1.00  
0.54 0.51 0.53 0.47 0.60 0.54 0.42 0.55 1.00  
0.56 0.52 0.53 0.47 0.56 0.53 0.41 0.51 0.73 1.00  
0.54 0.39 0.49 0.41 0.56 0.51 0.32 0.54 0.66 0.66 1.00  
0.62 0.62 0.88 0.59 0.72 0.64 0.53 0.59 0.86 0.71 0.65 1.00  
0.56 0.65 0.64 0.90 0.60 0.55 0.58 0.51 0.79 0.66 0.59 0.81 1.00  
0.62 0.58 0.66 0.52 0.88 0.61 0.45 0.60 0.90 0.72 0.68 0.89 0.78 1.00  
0.65 0.61 0.64 0.51 0.67 0.88 0.50 0.66 0.86 0.72 0.66 0.85 0.76 0.86 1.00  
0.54 0.62 0.61 0.61 0.56 0.57 0.90 0.52 0.76 0.62 0.54 0.78 0.78 0.74 0.75 1.00  
0.61 0.56 0.58 0.47 0.64 0.64 0.45 0.87 0.88 0.71 0.68 0.83 0.74 0.86 0.87 0.72 1.00  
0.62 0.63 0.88 0.59 0.70 0.64 0.53 0.57 0.71 0.85 0.65 0.92 0.74 0.79 0.77 0.70 0.73  
1.00  
0.57 0.65 0.64 0.90 0.59 0.55 0.58 0.49 0.66 0.79 0.59 0.74 0.93 0.69 0.69 0.72 0.65  
0.81 1.00  
0.64 0.60 0.67 0.52 0.87 0.63 0.45 0.58 0.75 0.89 0.69 0.81 0.72 0.91 0.79 0.67 0.77  
0.89 0.78 1.00  
0.66 0.61 0.64 0.51 0.65 0.88 0.49 0.64 0.72 0.86 0.66 0.77 0.69 0.77 0.92 0.68 0.78  
0.85 0.75 0.86 1.00  
0.55 0.62 0.62 0.62 0.54 0.57 0.90 0.50 0.63 0.74 0.54 0.71 0.72 0.66 0.69 0.94 0.64  
0.77 0.78 0.73 0.75 1.00  
0.62 0.57 0.59 0.48 0.63 0.65 0.45 0.86 0.74 0.87 0.69 0.76 0.68 0.77 0.80 0.66 0.91  
0.83 0.74 0.86 0.87 0.72 1.00  
0.62 0.58 0.88 0.58 0.70 0.64 0.50 0.59 0.68 0.68 0.83 0.90 0.72 0.78 0.75 0.67 0.73  
0.90 0.72 0.79 0.76 0.67 0.74 1.00  
0.56 0.60 0.63 0.90 0.59 0.54 0.55 0.51 0.63 0.63 0.75 0.72 0.92 0.68 0.67 0.69 0.65  
0.72 0.92 0.69 0.67 0.69 0.66 0.80 1.00  
0.63 0.53 0.65 0.50 0.88 0.61 0.41 0.60 0.71 0.69 0.88 0.78 0.68 0.89 0.76 0.62 0.75  
0.77 0.67 0.89 0.75 0.62 0.75 0.88 0.76 1.00  
0.65 0.55 0.62 0.48 0.65 0.89 0.45 0.66 0.67 0.67 0.84 0.74 0.65 0.74 0.90 0.64 0.76  
0.74 0.65 0.75 0.90 0.64 0.78 0.83 0.73 0.85 1.00  
0.55 0.59 0.61 0.61 0.55 0.57 0.90 0.52 0.61 0.60 0.69 0.70 0.71 0.65 0.68 0.93 0.64  
0.69 0.71 0.66 0.67 0.93 0.65 0.76 0.76 0.71 0.72 1.00  
0.59 0.49 0.56 0.44 0.61 0.63 0.40 0.88 0.69 0.66 0.87 0.71 0.63 0.73 0.76 0.60 0.89  
0.69 0.61 0.72 0.75 0.59 0.89 0.81 0.72 0.84 0.86 0.69 1.00

ISD

!0.55 0.56 0.61 0.72 0.52 0.60 0.74 0.57 0.56 0.56 0.54 3.64 3.83 3.44 3.59 3.71 3.58  
 3.69 3.86 3.41 3.63 3.75 3.56 3.66 3.89 3.42 3.64 3.73 3.64

SE

1 2 3 4 5 6 7 8 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29/

MO NX=24 NK=2 NE=1 NY=2 GA=FI LX=FI LY=FI TD=SY TH=FI PH=SY

FR GA(1,1) GA(1,2)

FR LY(1,1) LY(2,1)

FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1) LX(5,1) LX(6,1)

FR LX(7,2) LX(8,2) LX(9,2) LX(10,2) LX(11,2) LX(12,2) LX(13,2) LX(14,2) LX(15,2)

FR LX(16,2) LX(17,2) LX(18,2) LX(19,2) LX(20,2) LX(21,2) LX(22,2) LX(23,2) LX(24,2)

FR TD(1,7) TD(2,8) TD(3,9) TD(4,10) TD(5,11) TD(6,12)

FR TD(1,13) TD(2,14) TD(3,15) TD(4,16) TD(5,17) TD(6,18)

FR TD(14,8) TD(17,11) TD(15,9) TD(13,7) TD(15,13) TD(24,6) TD(18,12) TD(21,19)

TD(22,4)

FR TD(16,10) TD(18,16) TD(12,9) TD(24,12) TD(24,22) TD(24,18) TD(24,20) TD(24,21)

TD(24,19)

FR TD(22,21) TD(22,16) TD(22,19) TD(23,20) TD(18,15) TD(22,10) TD(18,13) TD(16,15)

TD(16,13)

FR TD(17,14) TD(22,20) TD(24,23) TD(20,14) TD(20,19) TD(23,22) TD(23,19) TD(23,17)

TD(19,13)

FR TD(10,9) TD(17,16) TD(12,10) TD(20,2) TD(20,8) TD(21,20) TD(17,8) TD(21,15)

TD(14,11) TD(14,7)

FR TD(17,7) TD(21,9) TD(21,23) TD(23,7) TD(21,23)

FR TD(5,23) TD(23,11) TD(23,21) TD(9,14) TD(9,17) TD(1,2) TD(7,9) TD(7,12) TD(19,7)

FR TD(7,10) TD(21,1) TD(17,18) TD(7,10) TD(7,11) TD(9,11) TD(14,18) TD(13,7) TD(1,24)

FR TD(1,23) TD(1,20) TD(11,12) TD(10,11) TD(13,17) TD(15,17) !TD(19,1) TD(23,1)

FR TD(15,14) TD(14,13) TD(16,14) TD(8,9) TD(8,12) TD(10,8) TD(8,7) TD(11,8) TD(19,10)

FR TD(17,1) TD(3,19) TD(3,23) TD(3,24) TD(1,22) TD(3,20) TD(3,22) TD(13,3) TD(1,15)

FR TD(24,3)



LK  
 PS ENxPS  
 LE  
 IN  
 PD  
 OU AD=OFF MI EF

!Confirmation Factor Analysis : Final Model

Number of Input Variables 29  
 Number of Y - Variables 2  
 Number of X - Variables 24  
 Number of ETA - Variables 1  
 Number of KSI - Variables 2  
 Number of Observations 530

W\_A\_R\_N\_I\_N\_G: Matrix to be analyzed is not positive definite,  
 ridge option taken with ridge constant = 0.100

!Confirmation Factor Analysis : Final Model

Covariance Matrix

	Y1	Y2	X1	X2	X3	X4
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Y1	1.10					
Y2	0.60	1.10				
X1	0.54	0.58	1.10			
X2	0.44	0.59	0.58	1.10		
X3	0.59	0.55	0.66	0.47	1.10	
X4	0.60	0.55	0.59	0.43	0.58	1.10
X5	0.40	0.55	0.52	0.56	0.40	0.46
X6	0.51	0.48	0.49	0.37	0.52	0.59
Z1X1_X10	0.62	0.62	0.88	0.59	0.72	0.64

Z1X2_X11	0.56	0.65	0.64	0.90	0.60	0.55
Z1X3_X12	0.62	0.58	0.66	0.52	0.88	0.61
Z1X4_X13	0.65	0.61	0.64	0.51	0.67	0.88
Z1X5_X14	0.54	0.62	0.61	0.61	0.56	0.57
Z1X6_X15	0.61	0.56	0.58	0.47	0.64	0.64
Z2X1_X16	0.62	0.63	0.88	0.59	0.70	0.64
Z2X2_X17	0.57	0.65	0.64	0.90	0.59	0.55
Z2X3_X18	0.64	0.60	0.67	0.52	0.87	0.63
Z2X4_X19	0.66	0.61	0.64	0.51	0.65	0.88
Z2X5_X20	0.55	0.62	0.62	0.62	0.54	0.57
Z2X6_X21	0.62	0.57	0.59	0.48	0.63	0.65
Z3X1_X22	0.62	0.58	0.88	0.58	0.70	0.64
Z3X2_X23	0.56	0.60	0.63	0.90	0.59	0.54
Z3X3-X24	0.63	0.53	0.65	0.50	0.88	0.61
Z3X4_X25	0.65	0.55	0.62	0.48	0.65	0.89
Z3X5_X26	0.55	0.59	0.61	0.61	0.55	0.57
Z3X6_X27	0.59	0.49	0.56	0.44	0.61	0.63

## Covariance Matrix

	X5	X6	Z1X1_X10	Z1X2_X11	Z1X3_X12	Z1X4_X13
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
X5	1.10					
X6	0.38	1.10				
Z1X1_X10	0.53	0.59	1.10			
Z1X2_X11	0.58	0.51	0.81	1.10		
Z1X3_X12	0.45	0.60	0.89	0.78	1.10	
Z1X4_X13	0.50	0.66	0.85	0.76	0.86	1.10
Z1X5_X14	0.90	0.52	0.78	0.78	0.74	0.75
Z1X6_X15	0.45	0.87	0.83	0.74	0.86	0.87
Z2X1_X16	0.53	0.57	0.92	0.74	0.79	0.77
Z2X2_X17	0.58	0.49	0.74	0.93	0.69	0.69
Z2X3_X18	0.45	0.58	0.81	0.72	0.91	0.79
Z2X4_X19	0.49	0.64	0.77	0.69	0.77	0.92
Z2X5_X20	0.90	0.50	0.71	0.72	0.66	0.69

Z2X6_X21	0.45	0.86	0.76	0.68	0.77	0.80
Z3X1_X22	0.50	0.59	0.90	0.72	0.78	0.75
Z3X2_X23	0.55	0.51	0.72	0.92	0.68	0.67
Z3X3-X24	0.41	0.60	0.78	0.68	0.89	0.76
Z3X4_X25	0.45	0.66	0.74	0.65	0.74	0.90
Z3X5_X26	0.90	0.52	0.70	0.71	0.65	0.68
Z3X6_X27	0.40	0.88	0.71	0.63	0.73	0.76

## Covariance Matrix

	Z1X5_X14	Z1X6_X15	Z2X1_X16	Z2X2_X17	Z2X3_X18	Z2X4_X19
Z1X5_X14	1.10					
Z1X6_X15	0.72	1.10				
Z2X1_X16	0.70	0.73	1.10			
Z2X2_X17	0.72	0.65	0.81	1.10		
Z2X3_X18	0.67	0.77	0.89	0.78	1.10	
Z2X4_X19	0.68	0.78	0.85	0.75	0.86	1.10
Z2X5_X20	0.94	0.64	0.77	0.78	0.73	0.75
Z2X6_X21	0.66	0.91	0.83	0.74	0.86	0.87
Z3X1_X22	0.67	0.73	0.90	0.72	0.79	0.76
Z3X2_X23	0.69	0.65	0.72	0.92	0.69	0.67
Z3X3-X24	0.62	0.75	0.77	0.67	0.89	0.75
Z3X4_X25	0.64	0.76	0.74	0.65	0.75	0.90
Z3X5_X26	0.93	0.64	0.69	0.71	0.66	0.67
Z3X6_X27	0.60	0.89	0.69	0.61	0.72	0.75

## Covariance Matrix

	Z2X5_X20	Z2X6_X21	Z3X1_X22	Z3X2_X23	Z3X3-X24	Z3X4_X25
Z2X5_X20	1.10					
Z2X6_X21	0.72	1.10				
Z3X1_X22	0.67	0.74	1.10			
Z3X2_X23	0.69	0.66	0.80	1.10		

Z3X3-X24	0.62	0.75	0.88	0.76	1.10	
Z3X4_X25	0.64	0.78	0.83	0.73	0.85	1.10
Z3X5_X26	0.93	0.65	0.76	0.76	0.71	0.72
Z3X6_X27	0.59	0.89	0.81	0.72	0.84	0.86

## Covariance Matrix

	Z3X5_X26	Z3X6_X27
	-----	-----
Z3X5_X26	1.10	
Z3X6_X27	0.69	1.10

## !Confirmation Factor Analysis : Final Model

## Parameter Specifications

## LAMBDA-Y

	IN
	-----
Y1	0
Y2	1

## LAMBDA-X

	PS	ENxPS
	-----	-----
X1	2	0
X2	3	0
X3	4	0
X4	5	0
X5	6	0
X6	7	0
Z1X1_X10	0	8
Z1X2_X11	0	9

Z1X3_X12	0	10
Z1X4_X13	0	11
Z1X5_X14	0	12
Z1X6_X15	0	13
Z2X1_X16	0	14
Z2X2_X17	0	15
Z2X3_X18	0	16
Z2X4_X19	0	17
Z2X5_X20	0	18
Z2X6_X21	0	19
Z3X1_X22	0	20
Z3X2_X23	0	21
Z3X3_X24	0	22
Z3X4_X25	0	23
Z3X5_X26	0	24
Z3X6_X27	0	25

## GAMMA

	PS	ENxPS
	-----	-----
IN	26	27

## PHI

	PS	ENxPS
	-----	-----
PS	0	
ENxPS	28	0

## PSI

	IN
	-----
	29

## THETA-EPS

Y1	Y2
-----	-----
30	31

## THETA-DELTA

	X1	X2	X3	X4	X5	X6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
X1	32					
X2	33	34				
X3	0	0	35			
X4	0	0	0	36		
X5	0	0	0	0	37	
X6	0	0	0	0	0	38
Z1X1_X10	39	0	0	0	0	0
Z1X2_X11	0	41	0	0	0	0
Z1X3_X12	0	0	44	0	0	0
Z1X4_X13	0	0	0	48	0	0
Z1X5_X14	0	0	0	0	53	0
Z1X6_X15	0	0	0	0	0	59
Z2X1_X16	66	0	67	0	0	0
Z2X2_X17	0	70	0	0	0	0
Z2X3_X18	77	0	78	0	0	0
Z2X4_X19	0	0	0	83	0	0
Z2X5_X20	89	0	0	0	90	0
Z2X6_X21	0	0	0	0	0	100
Z3X1_X22	0	0	108	0	0	0
Z3X2_X23	113	114	115	0	0	0
Z3X3-X24	120	0	0	0	0	0
Z3X4_X25	126	0	127	128	0	0
Z3X5_X26	135	0	136	0	137	0
Z3X6_X27	146	0	147	0	0	148

## THETA-DELTA

	Z1X1_X10	Z1X2_X11	Z1X3_X12	Z1X4_X13	Z1X5_X14	Z1X6_X15
Z1X1_X10	40					
Z1X2_X11	42	43				
Z1X3_X12	45	46	47			
Z1X4_X13	49	50	51	52		
Z1X5_X14	54	55	56	57	58	
Z1X6_X15	60	61	62	63	64	65
Z2X1_X16	68	0	0	0	0	0
Z2X2_X17	71	72	73	0	74	0
Z2X3_X18	0	0	79	0	0	0
Z2X4_X19	0	0	0	84	0	0
Z2X5_X20	91	92	93	0	94	0
Z2X6_X21	0	0	0	0	0	101
Z3X1_X22	109	0	0	110	0	0
Z3X2_X23	0	116	0	0	0	0
Z3X3_X24	0	0	121	0	0	0
Z3X4_X25	0	0	0	129	0	0
Z3X5_X26	138	0	0	0	139	0
Z3X6_X27	0	0	0	0	0	149

## THETA-DELTA

	Z2X1_X16	Z2X2_X17	Z2X3_X18	Z2X4_X19	Z2X5_X20	Z2X6_X21
Z2X1_X16	69					
Z2X2_X17	75	76				
Z2X3_X18	80	81	82			
Z2X4_X19	85	86	87	88		
Z2X5_X20	95	96	97	98	99	
Z2X6_X21	102	103	104	105	106	107
Z3X1_X22	111	0	0	0	0	0
Z3X2_X23	0	117	0	0	0	0

Z3X3-X24	0	0	122	0	0	0
Z3X4_X25	0	0	0	130	0	0
Z3X5_X26	0	0	0	0	140	0
Z3X6_X27	0	0	0	0	0	150

## THETA-DELTA

	Z3X1_X22	Z3X2_X23	Z3X3-X24	Z3X4_X25	Z3X5_X26	Z3X6_X27
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Z3X1_X22	112					
Z3X2_X23	118	119				
Z3X3-X24	123	124	125			
Z3X4_X25	131	132	133	134		
Z3X5_X26	141	142	143	144	145	
Z3X6_X27	151	152	153	154	155	156

!Confirmation Factor Analysis : Final Model

Number of Iterations = 41

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

## LAMBDA-Y

	IN
	-----
Y1	0.78
Y2	0.77
	(0.05)
	15.64

## LAMBDA-X

	PS	ENxPS
	-----	-----



X1	0.84	--
	(0.04)	
	22.29	
X2	0.64	--
	(0.04)	
	15.28	
X3	0.85	--
	(0.04)	
	22.11	
X4	0.74	--
	(0.04)	
	18.33	
X5	0.58	--
	(0.04)	
	13.84	
X6	0.68	--
	(0.04)	
	16.36	
Z1X1_X10	--	0.90
	(0.04)	
	24.27	
Z1X2_X11	--	0.80
	(0.04)	
	20.77	
Z1X3_X12	--	0.88
	(0.04)	
	23.84	
Z1X4_X13	--	0.87
	(0.04)	
	23.19	
Z1X5_X14	--	0.77
	(0.04)	
	19.66	
Z1X6_X15	--	0.83
	(0.04)	

		22.07
Z2X1_X16	--	0.90
		(0.04)
		24.36
Z2X2_X17	--	0.79
		(0.04)
		20.59
Z2X3_X18	--	0.90
		(0.04)
		24.43
Z2X4_X19	--	0.86
		(0.04)
		22.88
Z2X5_X20	--	0.76
		(0.04)
		19.39
Z2X6_X21	--	0.84
		(0.04)
		22.02
Z3X1_X22	--	0.90
		(0.04)
		23.12
Z3X2_X23	--	0.78
		(0.04)
		19.28
Z3X3-X24	--	0.88
		(0.04)
		22.41
Z3X4_X25	--	0.83
		(0.04)
		20.93
Z3X5_X26	--	0.76
		(0.04)
		18.52
Z3X6_X27	--	0.79

(0.04)  
19.77

GAMMA

	PS	ENxPS
IN	0.49 (0.20) 2.47	0.42 (0.20) 2.14

Covariance Matrix of ETA and KSI

	IN	PS	ENxPS
IN	1.00		
PS	0.90	1.00	
ENxPS	0.90	0.96	1.00

PHI

	PS	ENxPS
PS	1.00	
ENxPS	0.96 (0.01) 127.39	1.00

PSI

IN
0.18 (0.05) 3.60

## Squared Multiple Correlations for Structural Equations

IN  
-----  
0.82

## THETA-EPS

Y1	Y2
-----	-----
0.49	0.51
(0.04)	(0.04)
11.65	12.20

## Squared Multiple Correlations for Y - Variables

Y1	Y2
-----	-----
0.56	0.53

## THETA-DELTA

	X1	X2	X3	X4	X5	X6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
X1	0.36					
	(0.03)					
	13.84					
X2	0.01	0.69				
	(0.01)	(0.04)				
	0.61	15.44				
X3	--	--	0.38			
			(0.03)			
			13.91			
X4	--	--	--	0.56		
				(0.04)		

				14.90			
X5	--	--	--	--	0.76		
					(0.05)		
					15.66		
X6	--	--	--	--	--	0.66	
						(0.04)	
						15.29	
Z1X1_X10	0.13	--	--	--	--	--	--
	(0.01)						
	9.24						
Z1X2_X11	--	0.40	--	--	--	--	--
	(0.03)						
	13.34						
Z1X3_X12	--	--	0.14	--	--	--	--
			(0.01)				
			9.30				
Z1X4_X13	--	--	--	0.26	--	--	--
				(0.02)			
				11.63			
Z1X5_X14	--	--	--	--	0.46	--	--
					(0.03)		
					13.76		
Z1X6_X15	--	--	--	--	--	0.31	--
						(0.03)	
						12.30	
Z2X1_X16	0.13	--	-0.03	--	--	--	--
	(0.01)		(0.01)				
	8.50		-2.49				
Z2X2_X17	--	0.40	--	--	--	--	--
	(0.03)						
	13.34						
Z2X3_X18	-0.02	--	0.12	--	--	--	--
	(0.01)		(0.01)				
	-2.21		8.31				
Z2X4_X19	--	--	--	0.27	--	--	--

				(0.02)		
				11.75		
Z2X5_X20	0.01	--	--	--	0.47	--
	(0.01)				(0.03)	
	1.10				13.85	
Z2X6_X21	--	--	--	--	--	0.32
					(0.03)	
					12.49	
Z3X1_X22	--	--	-0.12	--	--	--
		(0.01)				
		-9.16				
Z3X2_X23	-0.08	0.42	-0.07	--	--	--
	(0.01)	(0.03)	(0.01)			
	-6.16	13.47	-5.97			
Z3X3-X24	-0.12	--	--	--	--	--
	(0.01)					
	-9.31					
Z3X4_X25	-0.09	--	-0.08	0.29	--	--
	(0.01)		(0.01)	(0.02)		
	-7.35		-7.07	12.18		
Z3X5_X26	-0.07	--	-0.08	--	0.49	--
	(0.01)		(0.01)		(0.04)	
	-6.33		-6.94		13.95	
Z3X6_X27	-0.09	--	-0.09	--	--	0.34
	(0.01)		(0.01)		(0.03)	
	-7.40		-7.55		12.67	

## THETA-DELTA

	Z1X1_X10	Z1X2_X11	Z1X3_X12	Z1X4_X13	Z1X5_X14	Z1X6_X15
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Z1X1_X10	0.29					
	(0.02)					
	14.44					
Z1X2_X11	0.08	0.45				

	(0.01)	(0.03)					
	6.89	16.06					
Z1X3_X12	0.12	0.09	0.31				
	(0.01)	(0.01)	(0.02)				
	9.22	7.21	14.66				
Z1X4_X13	0.09	0.07	0.10	0.34			
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.02)			
	7.33	6.57	8.03	15.22			
Z1X5_X14	0.09	0.07	0.09	0.07	0.50		
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.03)		
	7.41	6.06	7.65	6.07	16.32		
Z1X6_X15	0.10	0.08	0.11	0.09	0.08	0.38	
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.02)	
	8.04	6.92	8.52	7.55	6.64	15.93	
Z2X1_X16	0.10	--	--	--	--	--	
	(0.01)						
	8.50						
Z2X2_X17	0.00	0.28	-0.01	--	0.00	--	
	(0.01)	(0.02)	(0.01)		(0.01)		
	0.53	12.30	-0.86		0.44		
Z2X3_X18	--	--	0.08	--	--	--	
		(0.01)					
		7.47					
Z2X4_X19	--	--	--	0.16	--	--	
			(0.02)				
			10.04				
Z2X5_X20	0.01	0.00	0.01	--	0.34	--	
	(0.01)	(0.01)	(0.01)		(0.03)		
	1.18	-0.37	0.93		13.21		
Z2X6_X21	--	--	--	--	--	0.18	
					(0.02)		
					10.88		
Z3X1_X22	0.07	--	--	-0.01	--	--	
	(0.01)			(0.01)			
	7.35			-1.94			

Z3X2_X23	--	0.29	--	--	--	--
		(0.02)				
		12.63				
Z3X3-X24	--	--	0.07	--	--	--
			(0.01)			
			7.66			
Z3X4_X25	--	--	--	0.17	--	--
				(0.02)		
				10.34		
Z3X5_X26	0.01	--	--	--	0.35	--
	(0.01)				(0.03)	
					0.66	
						13.32
Z3X6_X27	--	--	--	--	--	0.19
						(0.02)
						11.28

## THETA-DELTA

	Z2X1_X16	Z2X2_X17	Z2X3_X18	Z2X4_X19	Z2X5_X20	Z2X6_X21
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Z2X1_X16	0.29					
	(0.02)					
	14.03					
Z2X2_X17	0.08	0.45				
	(0.01)	(0.03)				
	6.87	16.14				
Z2X3_X18	0.10	0.08	0.28			
	(0.01)	(0.01)	(0.02)			
	7.21	7.05	13.95			
Z2X4_X19	0.09	0.07	0.10	0.35		
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.02)		
	7.48	6.26	7.57	15.45		
Z2X5_X20	0.08	0.07	0.08	0.08	0.52	
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.03)	
	6.55	6.08	6.87	7.19	16.40	



Z2X6_X21	0.10	0.09	0.11	0.10	0.08	0.39
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.02)
	7.95	7.32	8.48	7.72	7.23	16.13
Z3X1_X22	0.08	--	--	--	--	--
	(0.01)					
	7.82					
Z3X2_X23	--	0.29	--	--	--	--
	(0.02)					
	12.67					
Z3X3-X24	--	--	0.07	--	--	--
		(0.01)				
		7.58				
Z3X4_X25	--	--	--	0.17	--	--
			(0.02)			
			10.41			
Z3X5_X26	--	--	--	--	0.35	--
				(0.03)		
				13.33		
Z3X6_X27	--	--	--	--	--	0.20
					(0.02)	
					11.43	

## THETA-DELTA

	Z3X1_X22	Z3X2_X23	Z3X3-X24	Z3X4_X25	Z3X5_X26	Z3X6_X27
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Z3X1_X22	0.36					
	(0.02)					
	14.63					
Z3X2_X23	0.16	0.54				
	(0.02)	(0.03)				
	9.93	17.37				
Z3X3-X24	0.21	0.17	0.39			
	(0.02)	(0.02)	(0.03)			
	10.48	10.19	14.97			

Z3X4_X25	0.17	0.15	0.21	0.46		
	(0.02)	(0.02)	(0.02)	(0.03)		
	10.06	10.23	11.26	17.10		
Z3X5_X26	0.16	0.13	0.17	0.15	0.59	
	(0.02)	(0.01)	(0.02)	(0.01)	(0.03)	
	10.08	9.55	10.22	10.16	17.50	
Z3X6_X27	0.19	0.17	0.21	0.19	0.16	0.51
	(0.02)	(0.02)	(0.02)	(0.02)	(0.02)	(0.03)
	10.75	10.72	11.29	11.37	10.51	17.67

Squared Multiple Correlations for X - Variables

X1	X2	X3	X4	X5	X6
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.66	0.37	0.65	0.49	0.31	0.41

Squared Multiple Correlations for X - Variables

Z1X1_X10	Z1X2_X11	Z1X3_X12	Z1X4_X13	Z1X5_X14	Z1X6_X15
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.73	0.59	0.72	0.69	0.54	0.64

Squared Multiple Correlations for X - Variables

Z2X1_X16	Z2X2_X17	Z2X3_X18	Z2X4_X19	Z2X5_X20	Z2X6_X21
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.74	0.58	0.74	0.68	0.53	0.64

Squared Multiple Correlations for X - Variables

Z3X1_X22	Z3X2_X23	Z3X3_X24	Z3X4_X25	Z3X5_X26	Z3X6_X27
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.69	0.53	0.66	0.60	0.49	0.55

TH was written to file fort.8

## Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 195

Minimum Fit Function Chi-Square = 512.78 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 521.60 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 326.60

90 Percent Confidence Interval for NCP = (262.65 ; 398.22)

Minimum Fit Function Value = 0.97

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.62

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.50 ; 0.75)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.056

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.050 ; 0.062)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.038

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.58

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.45 ; 1.71)

ECVI for Saturated Model = 1.33

ECVI for Independence Model = 127.12

Chi-Square for Independence Model with 325 Degrees of Freedom = 67196.55

Independence AIC = 67248.55

Model AIC = 833.60

Saturated AIC = 702.00

Independence CAIC = 67385.65

Model CAIC = 1656.17

Saturated CAIC = 2552.78

Normed Fit Index (NFI) = 0.99

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.60

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 252.57

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.049

Standardized RMR = 0.044

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.93

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.87

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.52

!Confirmation Factor Analysis : Final Model

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-Y

Modification Indices for LAMBDA-X

	PS	ENxPS
	-----	-----
X1	--	0.51
X2	--	0.74
X3	--	0.17
X4	--	0.05
X5	--	--
X6	--	0.04
Z1X1_X10	0.59	--
Z1X2_X11	0.04	--
Z1X3_X12	1.27	--
Z1X4_X13	0.17	--
Z1X5_X14	0.03	--
Z1X6_X15	1.29	--
Z2X1_X16	1.61	--
Z2X2_X17	0.06	--
Z2X3_X18	1.52	--
Z2X4_X19	1.06	--
Z2X5_X20	0.00	--

Z2X6_X21	3.42	--
Z3X1_X22	13.49	--
Z3X2_X23	0.08	--
Z3X3-X24	1.77	--
Z3X4_X25	0.00	--
Z3X5_X26	0.08	--
Z3X6_X27	0.91	--

## Expected Change for LAMBDA-X

	PS	ENxPS
	-----	-----
X1	--	-0.11
X2	--	0.11
X3	--	-0.06
X4	--	0.03
X5	--	--
X6	--	0.03
Z1X1_X10	0.09	--
Z1X2_X11	-0.02	--
Z1X3_X12	-0.13	--
Z1X4_X13	-0.05	--
Z1X5_X14	-0.02	--
Z1X6_X15	-0.12	--
Z2X1_X16	0.14	--
Z2X2_X17	0.03	--
Z2X3_X18	-0.14	--
Z2X4_X19	-0.12	--
Z2X5_X20	-0.01	--
Z2X6_X21	-0.20	--
Z3X1_X22	0.41	--
Z3X2_X23	0.03	--
Z3X3-X24	0.14	--
Z3X4_X25	0.00	--
Z3X5_X26	0.03	--

Z3X6\_X27    -0.11    - -

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	Y1	Y2
	-----	-----
X1	2.70	4.03
X2	0.47	3.58
X3	0.01	4.45
X4	1.83	0.89
X5	1.53	6.17
X6	0.02	3.21
Z1X1_X10	0.13	0.39
Z1X2_X11	0.27	0.80
Z1X3_X12	0.00	0.01
Z1X4_X13	0.15	0.00
Z1X5_X14	0.10	0.01
Z1X6_X15	0.72	0.62
Z2X1_X16	0.39	1.14
Z2X2_X17	0.07	0.47
Z2X3_X18	0.02	0.04
Z2X4_X19	0.39	0.00
Z2X5_X20	0.45	0.00
Z2X6_X21	0.30	0.37
Z3X1_X22	1.87	0.05
Z3X2_X23	0.06	0.01
Z3X3-X24	0.00	3.26
Z3X4_X25	0.51	0.19
Z3X5_X26	0.28	0.00

Z3X6\_X27      0.05      1.52

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	Y1	Y2
	-----	-----
X1	-0.03	-0.04
X2	-0.01	0.03
X3	0.00	-0.04
X4	0.02	0.01
X5	-0.02	0.04
X6	0.00	0.03
Z1X1_X10	0.00	0.01
Z1X2_X11	-0.01	0.01
Z1X3_X12	0.00	0.00
Z1X4_X13	0.00	0.00
Z1X5_X14	0.00	0.00
Z1X6_X15	0.01	-0.01
Z2X1_X16	-0.01	0.01
Z2X2_X17	0.00	0.01
Z2X3_X18	0.00	0.00
Z2X4_X19	0.01	0.00
Z2X5_X20	0.01	0.00
Z2X6_X21	0.01	-0.01
Z3X1_X22	-0.02	0.00
Z3X2_X23	0.00	0.00
Z3X3_X24	0.00	-0.02
Z3X4_X25	0.01	-0.01
Z3X5_X26	0.01	0.00
Z3X6_X27	0.00	-0.02

Modification Indices for THETA-DELTA

X1	X2	X3	X4	X5	X6
-----	-----	-----	-----	-----	-----

X1	--					
X2	--	--				
X3	19.81	0.68	--			
X4	0.94	0.96	0.05	--		
X5	0.52	0.16	1.18	0.81	--	
X6	0.04	0.00	0.85	0.08	0.00	--
Z1X1_X10	--	0.93	2.44	1.43	0.89	0.13
Z1X2_X11	0.03	--	0.64	0.48	0.04	0.38
Z1X3_X12	5.94	1.19	--	0.85	0.22	0.43
Z1X4_X13	0.01	0.00	0.04	--	0.29	0.21
Z1X5_X14	0.00	0.46	0.24	0.21	--	0.13
Z1X6_X15	0.67	0.20	0.11	0.02	0.07	--
Z2X1_X16	--	0.01	--	0.03	1.06	0.22
Z2X2_X17	0.48	--	0.04	0.01	0.17	0.13
Z2X3_X18	--	1.60	--	1.14	0.91	0.66
Z2X4_X19	0.55	0.30	2.53	--	0.24	0.01
Z2X5_X20	--	1.96	2.94	0.01	--	0.04
Z2X6_X21	2.67	0.09	0.12	0.40	0.02	--
Z3X1_X22	124.79	0.03	--	0.39	0.41	0.67
Z3X2_X23	--	--	--	0.15	0.02	0.00
Z3X3-X24	--	0.62	123.13	1.62	1.50	0.25
Z3X4_X25	--	0.10	--	--	0.97	0.29
Z3X5_X26	--	0.00	--	0.01	--	0.00
Z3X6_X27	--	0.64	--	0.00	0.02	--

## Modification Indices for THETA-DELTA

	Z1X1_X10	Z1X2_X11	Z1X3_X12	Z1X4_X13	Z1X5_X14	Z1X6_X15
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Z1X1_X10	--					
Z1X2_X11	--	--				
Z1X3_X12	--	--	--			
Z1X4_X13	--	--	--	--		
Z1X5_X14	--	--	--	--	--	
Z1X6_X15	--	--	--	--	--	--



Z2X1_X16	--	0.00	0.97	0.38	0.00	0.12
Z2X2_X17	--	--	--	0.05	--	0.68
Z2X3_X18	0.02	0.78	--	0.04	0.01	1.52
Z2X4_X19	0.27	0.53	2.00	--	0.07	0.59
Z2X5_X20	--	--	--	0.43	--	0.22
Z2X6_X21	1.43	0.05	0.03	0.02	0.00	--
Z3X1_X22	--	0.34	0.41	--	0.04	0.02
Z3X2_X23	0.15	--	1.06	0.24	1.43	0.45
Z3X3-X24	0.19	0.01	--	0.17	0.70	0.19
Z3X4_X25	0.53	0.26	0.05	--	0.88	0.07
Z3X5_X26	--	0.07	0.26	0.02	--	0.12
Z3X6_X27	0.07	0.76	0.03	0.14	0.10	--

## Modification Indices for THETA-DELTA

	Z2X1_X16	Z2X2_X17	Z2X3_X18	Z2X4_X19	Z2X5_X20	Z2X6_X21
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Z2X1_X16	--					
Z2X2_X17	--	--				
Z2X3_X18	--	--	--			
Z2X4_X19	--	--	--	--		
Z2X5_X20	--	--	--	--	--	
Z2X6_X21	--	--	--	--	--	--
Z3X1_X22	--	0.31	0.81	0.05	0.77	0.11
Z3X2_X23	0.18	--	0.13	0.02	0.27	0.09
Z3X3-X24	0.40	0.08	--	0.01	0.78	0.18
Z3X4_X25	0.08	0.09	1.25	--	0.00	2.03
Z3X5_X26	0.65	0.15	0.84	0.23	--	0.00
Z3X6_X27	0.42	0.04	0.01	1.01	0.01	--

## Modification Indices for THETA-DELTA

	Z3X1_X22	Z3X2_X23	Z3X3-X24	Z3X4_X25	Z3X5_X26	Z3X6_X27
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Z3X1_X22	--					

Z3X2_X23	--	--				
Z3X3-X24	--	--	--			
Z3X4_X25	--	--	--	--		
Z3X5_X26	--	--	--	--	--	
Z3X6_X27	--	--	--	--	--	--

Expected Change for THETA-DELTA

	X1	X2	X3	X4	X5	X6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
X1	--					
X2	--	--				
X3	0.07	-0.01	--			
X4	-0.01	-0.01	0.00	--		
X5	-0.01	0.00	-0.01	0.01	--	
X6	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00	--
Z1X1_X10	--	0.01	-0.02	0.01	0.01	0.00
Z1X2_X11	0.00	--	-0.01	0.01	0.00	-0.01
Z1X3_X12	-0.03	0.01	--	-0.01	0.00	0.01
Z1X4_X13	0.00	0.00	0.00	--	0.00	0.00
Z1X5_X14	0.00	-0.01	0.00	0.00	--	0.00
Z1X6_X15	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	--
Z2X1_X16	--	0.00	--	0.00	0.01	0.00
Z2X2_X17	-0.01	--	0.00	0.00	0.00	0.00
Z2X3_X18	--	-0.01	--	0.01	-0.01	-0.01
Z2X4_X19	-0.01	0.00	-0.02	--	0.00	0.00
Z2X5_X20	--	0.01	-0.02	0.00	--	0.00
Z2X6_X21	-0.02	0.00	0.00	-0.01	0.00	--
Z3X1_X22	0.21	0.00	--	-0.01	0.01	-0.01
Z3X2_X23	--	--	--	0.00	0.00	0.00
Z3X3-X24	--	-0.01	0.22	-0.01	-0.01	0.00
Z3X4_X25	--	0.00	--	--	-0.01	0.00
Z3X5_X26	--	0.00	--	0.00	--	0.00
Z3X6_X27	--	-0.01	--	0.00	0.00	--

## Expected Change for THETA-DELTA

	Z1X1_X10	Z1X2_X11	Z1X3_X12	Z1X4_X13	Z1X5_X14	Z1X6_X15
Z1X1_X10	--					
Z1X2_X11	--	--				
Z1X3_X12	--	--	--			
Z1X4_X13	--	--	--	--		
Z1X5_X14	--	--	--	--	--	
Z1X6_X15	--	--	--	--	--	--
Z2X1_X16	--	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
Z2X2_X17	--	--	--	0.00	--	-0.01
Z2X3_X18	0.00	0.01	--	0.00	0.00	0.01
Z2X4_X19	0.00	-0.01	0.01	--	0.00	0.01
Z2X5_X20	--	--	--	0.01	--	0.00
Z2X6_X21	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	--
Z3X1_X22	--	0.00	-0.01	--	0.00	0.00
Z3X2_X23	0.00	--	-0.01	0.00	0.01	0.00
Z3X3_X24	0.00	0.00	--	0.00	-0.01	0.00
Z3X4_X25	-0.01	0.00	0.00	--	0.01	0.00
Z3X5_X26	--	0.00	0.00	0.00	--	0.00
Z3X6_X27	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	--

## Expected Change for THETA-DELTA

	Z2X1_X16	Z2X2_X17	Z2X3_X18	Z2X4_X19	Z2X5_X20	Z2X6_X21
Z2X1_X16	--					
Z2X2_X17	--	--				
Z2X3_X18	--	--	--			
Z2X4_X19	--	--	--	--		
Z2X5_X20	--	--	--	--	--	
Z2X6_X21	--	--	--	--	--	--
Z3X1_X22	--	0.00	-0.01	0.00	-0.01	0.00
Z3X2_X23	0.00	--	0.00	0.00	0.00	0.00

Z3X3-X24	-0.01	0.00	--	0.00	0.01	0.00
Z3X4_X25	0.00	0.00	-0.01	--	0.00	0.01
Z3X5_X26	-0.01	0.00	0.01	0.00	--	0.00
Z3X6_X27	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	--

Expected Change for THETA-DELTA

	Z3X1_X22	Z3X2_X23	Z3X3-X24	Z3X4_X25	Z3X5_X26	Z3X6_X27
Z3X1_X22	--					
Z3X2_X23	--	--				
Z3X3-X24	--	--	--			
Z3X4_X25	--	--	--	--		
Z3X5_X26	--	--	--	--	--	
Z3X6_X27	--	--	--	--	--	--

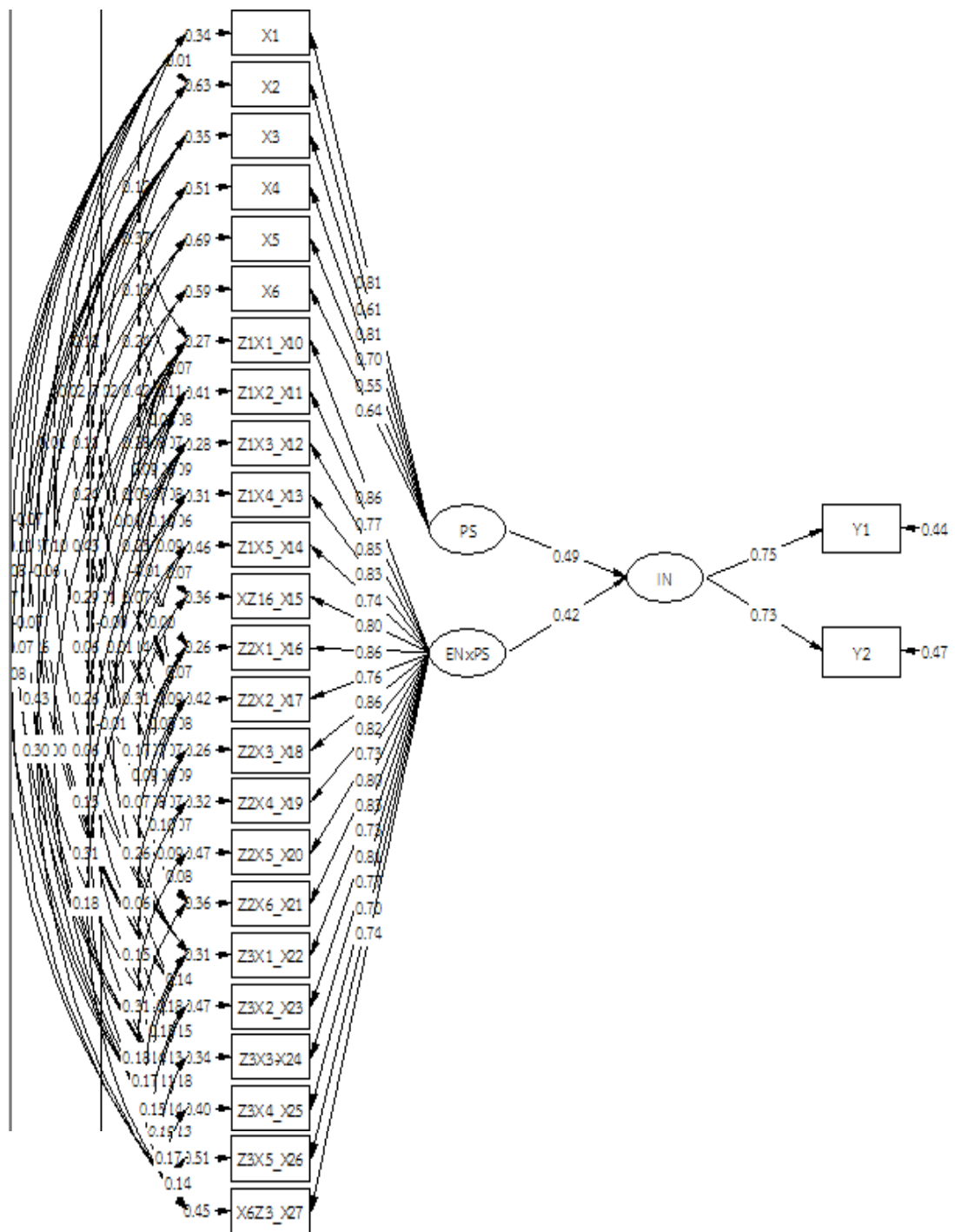
Maximum Modification Index is 124.79 for Element (19, 1) of THETA-DELTA

!Confirmation Factor Analysis : Final Model

Total and Indirect Effects

	Total Effects of KSI on Y	
	PS	ENxPS
Y1	0.39	0.33
	(0.16)	(0.16)
	2.47	2.14
Y2	0.38	0.32
	(0.15)	(0.15)
	2.47	2.14

Time used: 0.094 Seconds



Chi-Square=521.60, df=195, P-value=0.00000, RMSEA=0.056