

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศด้านจิตวิทยากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด

จุฬารัตน์ ปัญยาง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

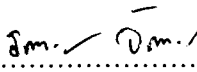
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤศจิกายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

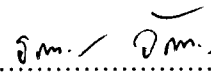
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นางสาวจุฬารัตน์ ปัญญา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

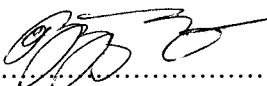

.....

(อาจารย์ ดร.รชฎ จันทรน้อย)

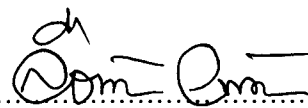
คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์

 ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.รชฎ จันทรน้อย)

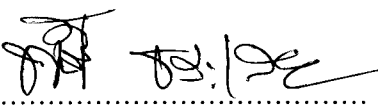
 กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)

 กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ของมหาวิทยาลัยบูรพา

 คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนีย์ ธารเสนา)

วันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศด้านจิตวิทยากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนิเมชัน จำกัด สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้รับการอนุเคราะห์และให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ อาจารย์ ดร.รชฎจันทร์น้อย ซึ่งเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ ที่ได้ให้คำแนะนำเรื่องที่ทำงานนิพนธ์ให้ปรึกษาเนื้อหาที่ทำวิจัย ส่งผลให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตากรุณา จากอาจารย์ผู้วิจัยของกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ขอบคุณ บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนิเมชัน จำกัด ที่ได้ให้การสนับสนุนด้านข้อมูลต่าง ๆ ในการเก็บรวบรวมเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณ ดร.กิจเขต ไกรवास อาจารย์เอกลักษณ์ ฌัณฑฤทธิ์ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้ตรวจเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อนิสิตและมหาวิทยาลัยบูรพาต่อไป

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณความคิดทั้งหมดของวิจัยเล่มนี้ให้กับ บิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่าน รวมทั้งขอระลึกถึงความกรุณาของคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้ศึกษาจนมีวันนี้ รวมถึงขอขอบพระคุณเพื่อนร่วมรุ่นทุกท่านทุกคนที่ได้คำแนะนำและให้กำลังใจมาโดยตลอดจนทำให้วิจัยเล่มนี้ เสร็จสมบูรณ์ลุล่วงด้วยดีและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิจัยเล่มนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่ศึกษาและเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวม ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณจากใจจริง

จุฬารัตน์ ปัญญา

57930253: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: บรรยากาศด้านจิตวิทยา/ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จุฬารัตน์ ปัญญา: ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศด้านจิตวิทยากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนิมอลเฮลท์ จำกัด (THE RELATIONSHIP BETWEEN A PSYCHOLOGICAL AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES EVERSTRONG ANIMAL HEALTH CO., LTD.) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: รชฎ จันทร์น้อย, Ph.D. 61 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศด้านจิตวิทยากับความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนิมอลเฮลท์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศด้านจิตวิทยา การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนิมอลเฮลท์ จำกัด และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศด้านจิตวิทยาของพนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนิมอลเฮลท์ จำกัด การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยศึกษาข้อมูลจาก พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนิมอลเฮลท์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาที่ได้จากการคำนวณ ได้จำนวน 101 คน

ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศด้านจิตวิทยา โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับแรก ด้านการยอมรับรองลงมาด้านการอุทิศตน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความท้าทาย และด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ตามลำดับ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนิมอลเฮลท์ จำกัด โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับแรก ด้านความพยายามทุ่มเท และความผูกพันอยู่ในระดับมาก ด้านความตั้งใจที่จะลาออก ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศด้านจิตวิทยา ด้านความตั้งใจที่จะลาออก กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความพยายามทุ่มเท มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และบรรยากาศด้านจิตวิทยา ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านการอุทิศตน ด้านการยอมรับ และด้านความท้าทาย มีความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานด้านความพยายามทุ่มเท โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

57930253: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: PSYCHOLOGICAL CLIMATE/ ORGANIZATIONAL COMMITMENT

CHURARAT PANYANG: THE RELATIONSHIP BETWEEN A
PSYCHOLOGICAL AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES
EVERSTRONG ANIMAL HEALTH CO.,LTD. ADVISOR: RACHATA CHANNOI, Ph.D.,
61 P. 2016.

The relationship between a psychological commitment and relationship of organization's employees Everstrong Animal Health Co., Ltd. This present study aimed to investigating psychology opinion ,the atmosphere of psychological and the relationship of organization's employees of Everstrong Animal Health Co., Ltd. and also study about relationship between a psychological commitment and the relationship of organization's employees Everton Tong Ann Animal Health Ltd. This study is quantitative research. The instruments in the study were a questionnaire and collected data from the employees who work in the Everstrong Animal Health Co., Ltd. The sample were calculated from the number of employees 101 people.

The results showed that overall of psychological opinion were at the highest level. The results in revenue side in the first highest ranked were acceptance and dedication respectively. The levels of very challenging and support of the executive order and the level of engagement of employees Everton Tong Ann Animal Health Limited's in high level. Considering the revenue side Commitment is at the highest level, including the first dedicated effort and engagement at high level and intention to resign respectively

The hypothesis testing found that the psychological atmosphere, the intention to resign, the engagement of employees ,the effort and positive relationship Engagement and traditional psychology Support from management traditional were high. The dedication, acceptance, challenge, engagement of employees. were positive relationship engagement in the medium.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฌ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	8
ข้อมูลทั่วไป บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด.....	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	26
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	26
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
4 ผลการวิจัย.....	34
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป.....	34
ผลการวิเคราะห์บรรยากาศด้านจิตวิทยา.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในการทำงานของพนักงาน.....	40
ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	42
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	45
สรุปผลการวิจัย.....	45
อภิปรายผลการวิจัย.....	47
ข้อเสนอแนะ.....	51
บรรณานุกรม.....	52
ภาคผนวก.....	57
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	61

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 บรรยากาศด้านจิตวิทยา.....	21
2-2 ผลลัพธ์ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร.....	22
2-3 การวัดบรรยากาศด้านจิตวิทยา.....	23
3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง พนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด.....	27
4-1 สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด.....	34
4-2 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศด้านจิตวิทยาของพนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรอง แอนนิมอลเฮลท์ จำกัด โดยภาพรวม	36
4-3 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศด้านจิตวิทยาของพนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรอง แอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร.....	36
4-4 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศด้านจิตวิทยาของพนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรอง แอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ด้านการอุทิศตน.....	38
4-5 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศด้านจิตวิทยาของพนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรอง แอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ด้านการยอมรับ.....	38
4-6 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศด้านจิตวิทยาของพนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรอง แอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ด้านความท้าทาย.....	39
4-7 ความผูกพันในการทำงานของพนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด โดยภาพรวม.....	40
4-8 ความผูกพันในการทำงานของพนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ด้านความพยายามทุ่มเท.....	40
4-9 ความผูกพันในการทำงานของพนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ด้านความตั้งใจที่จะลาออก.....	41
4-10 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศด้านจิตวิทยา กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด.....	43

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ และสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินธุรกิจต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าทุกองค์การประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำธุรกิจ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้น หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันการให้ความสำคัญการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างเช่นการแข่งขันของโลกรุทธิยุคใหม่จากการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากร ผู้บริหาร และที่สำคัญบุคลากรไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะต้องปฏิบัติงานให้องค์กรใดองค์กรหนึ่งเท่านั้น (วิลาวรรณ ธิพิพิศาล, 2549, หน้า 216)

ผลการศึกษาในอดีตพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรเอื้อต่อผลสัมฤทธิ์ของ องค์กรคือความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมความพึงพอใจในงานที่ทำมาก จะเห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญในแง่ของการบริหารจัดการในรูปของทุนมนุษย์ ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กร ในฐานะที่งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์กรช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเอง มีความรู้ ความสามารถ และยังสามารถส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดี ต่อองค์กรมากขึ้นช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัยความรู้ ความสามารถแบบหลากหลาย

ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีข้อจำกัด การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น สิ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปคือ การสร้างจิตสำนึก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังหรือมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณรพีพิศาล, 2549, หน้า 216) เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานอุทิศตนและทุ่มเทให้กับงาน ไม่คิดที่จะลาออก ด้วยเหตุนี้เองจึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ

นอกจากนี้ ความผูกพันยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความผูกพันนี้จะค่อย ๆ พัฒนาแล้วจะอยู่อย่างมั่นคง แต่ในทางตรงกันข้ามหากพนักงาน หรือบุคลากรเหล่านั้นรู้สึกอึดอัด ไม่พอใจในการทำงานที่ตนเองทำ ก็จะไม่เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรลาออกจากงานไป ผลกระทบที่จะตามมาคือทำให้งานหยุดชะงัก หรือเกิดความล่าช้า ขาดการต่อเนื่องและหากพิจารณาดูแล้ว การที่องค์กรมีอัตราการลาออกสูงก็จะทำให้บริษัทสูญเสียภาพพจน์ตามไปด้วย อันจะส่งผลต่อผู้ที่คิดจะสมัครงานเข้ามาที่มีผลต่อองค์กรถึงความมั่นคงที่จะร่วมงานกับองค์กร สมยศ นาวิกาน (2525) กล่าวว่า การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการนำความรู้ความสามารถไปปฏิบัติในการเสนอแนะปรับปรุงและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร แทนที่จะเป็นคนที่คอยแต่จะปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว จะทำให้พวกเขา รู้สึกว่ามีคุณค่าต่อองค์กร พวกเขาจะสามารถตอบสนองความต้องการของบริษัทได้เอง การปฏิบัติงานเช่นนี้จึงจะเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ได้ทำการผลิตวัตถุดิบอาหารสัตว์ ซึ่งมีพนักงานทั้งหมด 136 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลของ บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2559) ปัจจุบันบริษัทอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันสูง มีผู้ประกอบการหลายราย ทำให้บริษัทต้องมีการพัฒนาศักยภาพของสินค้าและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุต่อเป้าประสงค์ขององค์กร จากปัญหาดังกล่าวจึงเป็นความจำเป็นขององค์กรที่ต้อง มีการรักษาบุคลากรที่มีทักษะความสามารถหรือแรงที่มีฝีมือไว้ หลายองค์กรจึงมุ่งเน้นไปที่ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement)

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนั้นจะสร้างผลลัพธ์ที่จะมีแนวโน้มจะลาออกน้อยกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2555) ทำให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่น และเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศด้านจิตวิทยากับความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ประกอบกับยังไม่มีการศึกษาระดับความคิดเห็นของทางบริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะพนักงานของบริษัท จึงสนใจที่จะศึกษา ในประเด็น ด้านจิตวิทยาที่มีต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ซึ่งจะนำผลการศึกษารั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนารูปแบบการดำเนินงานของบริษัท ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น และเพื่อสร้างนโยบาย ความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกคน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อบรรยากาศด้านจิตวิทยาของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับปัจจัยบรรยากาศด้านจิตวิทยากับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

จากผลการวิจัยของ จิตนา จีระชีวัน (2557; สุติมา หลักทอง, 2557; สิริอำไพ พิพัฒน์พงศ์, 2552) พบว่า บรรยากาศด้านจิตวิทยาส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้ว่า

บรรยากาศด้านจิตวิทยามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

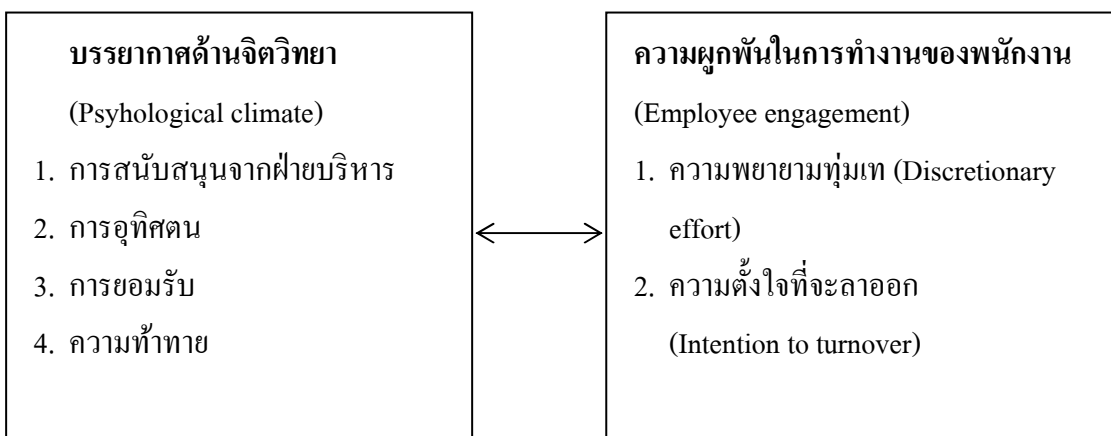
จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศด้านจิตวิทยามีผลกับผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ผู้วิจัยได้ประยุกต์ มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือบรรยากาศด้านจิตวิทยา โดยพัฒนามาจากแนวคิดของ O'Neil and Arendt (2008) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ การสนับสนุนจากฝ่ายวิชาการ การอุทิศตน การยอมรับ และความท้าทาย พัฒนามาจากแนวคิดของ (Brown & Leigh, 1996)

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในการทำงานของพนักงาน ที่พัฒนามาจากแนวคิดของ May, Gilson, and Harter (2004) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ ความพยายามทุ่มเท พัฒนามาจากแนวคิดของ Lloyd (2008) และความตั้งใจที่จะลาออก พัฒนามาจากแนวคิดของ Colarelli (1984)

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตอง แอนนิมอลเฮลท์ จำกัด เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของพนักงานเพื่อป้องกันปัญหาที่จะตามมา
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยบรรยากาศด้านจิตวิทยา ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด และนำไปหาแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมการทำงานหรือการทํากิจกรรมให้ดีขึ้น
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศด้านจิตวิทยาของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดเป็นแนวทางหรือนโยบายที่ดีเพื่อให้เกิดการสร้าง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยศึกษาตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้
 - 1.1 ตัวแปรอิสระ บรรยากาศด้านจิตวิทยา ได้แก่ การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร การอุทิศตน การยอมรับ และความท้าทาย
 - 1.2 ตัวแปรตาม ความผูกพันในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ความพยายามทุ่มเท และความตั้งใจที่จะลาออก
2. ด้านประชากร การศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานทุกระดับใน บริษัท เอฟเวอร์สตอง แอนนิมอลเฮลท์ จำกัด จำนวน 136 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลของ บริษัท เอฟเวอร์สตอง แอนนิมอลเฮลท์ จำกัด เมื่อเดือนมิถุนายน 2559)
3. ขอบเขตและระยะเวลา

การศึกษานี้ตั้งแต่วันที่ต้นเดือนมิถุนายน ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

บรรยากาศด้านจิตวิทยา หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร คนในองค์กรให้การยอมรับ ส่งผลให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนทำงาน แม้ว่างานนั้นจะมีความท้าทายแค่ไหนก็ตาม

การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร หมายถึง ผู้บริหารมองเห็นความสำคัญมีความยืดหยุ่น มีการสนับสนุนความคิดของพนักงาน ให้อำนาจในการตัดสินใจ

การสนับสนุนด้านความรู้ความคิด หมายถึง สนับสนุนความคิดของพนักงานที่มีความน่าสนใจ และคอยผลักดันความคิดนั้น

การส่งเสริมความก้าวหน้า หมายถึง คอยให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางที่ดี ๆ ที่นำไปสู่การเจริญเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป

ให้ลงมือปฏิบัติ หมายถึง ให้พนักงานในองค์กรแสดงความสามารถออกมาได้อย่างเต็มที่ การให้ความเชื่อใจ หมายถึง ให้ความไว้วางใจเมื่อเขามีความรู้ความสามารถตามความเหมาะสม

การอุทิศตน หมายถึง รู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญกับองค์กร ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานออกมาดีที่สุด เห็นงานที่มีคุณค่ามากต่อองค์กร

มีความจงรักภักดี หมายถึง ซื่อสัตย์ต่อองค์กร ไม่อยากย้ายบริษัท

มีความสุข หมายถึง มีสุขภาพจิตใจที่ดี ร่าเริง แจ่มใส ไม่รู้รู้เบื่อหน่าย

การยอมรับ หมายถึง คนในองค์กรให้ความสำคัญ หัวหน้าที่ให้ความไว้วางใจ เชื่อใจ ไม่รู้สึกว่างานที่ทำอยู่ต้องได้รับการช่วยเหลือ

องค์กร หมายถึง บุคคลที่มีตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มารวมตัวกันเพื่อทำตามเป้าหมายเดียวกัน

เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ทุกคนที่อยู่ในองค์กร

ตำแหน่งงาน หมายถึง หน้าที่ในส่วนที่ได้รับมอบหมาย

ความท้าทาย หมายถึง งานที่มีความยากมาก ต้องใช้ความสามารถที่มีทั้งหมดทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ความยากของงาน หมายถึง งานที่มีเวลาที่ไม่แน่นอน งานที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างทุ่มเทโดยไม่คิดที่จะลาออกไปไหน

ความพยายามทุ่มเท หมายถึง ทำงานให้เสร็จแม้จะนอกเวลางาน เสียสละเวลาพัก
มีความพยายามเพิ่มมากขึ้นเมื่อเห็นว่างานมีความจำเป็น พยายามทำงานอย่างเต็มที่
เพื่อหวังจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ตั้งใจที่จะลาออก หมายถึง คิดที่จะลาออกจากงานอยู่บ่อย ๆ วางแผนที่จะหางานใหม่
ในเร็ว ๆ นี้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาของพนักงานความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศด้านจิตวิทยากับผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้องกับของผูกพันของพนักงานที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ข้อมูลทั่วไป บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Allan and Meyer (1990, pp. 61-89) ให้คำนิยาม ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการผูกติดหรือยึดเหนี่ยวทางด้านจิตใจของพนักงาน ให้อยู่กับองค์กร และสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจนั้นจะแสดงลักษณะของพนักงานออกเป็นชุดหรือรูปแบบของความรู้สึก (Mind sets) 3 ด้านคือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) คือ การที่พนักงานมีอารมณ์ เชิงบวกกับการผูกติดยึดเหนี่ยว กับองค์กร
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) คือ เป็นความผูกพันส่วนตัวที่มีต่อองค์กรเนื่องจากการที่เขาได้ลงทุนไปโดยการเป็นสมาชิกกับองค์กร (ตามแนวคิดของ Becker's (1960) "Sidebet theory")
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) คือ การที่พนักงาน รู้สึกว่าเขา มีหน้าที่ ที่จะต้องอยู่กับองค์กรต่อไป

วรนุช ทองไพบูลย์ (2543, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความภาคภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดหมายและอุดมการณ์ขององค์กรความผูกพันต่อองค์กร มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การแสดงตน ความต้องการมีส่วนร่วม และความรักภักดีต่อองค์กรตลอดไป O'Reilly and Caldwell (1981, pp. 597-616) กล่าวต่อว่า ความจงรักภักดีและความเชื่อในคำนิยามขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ความยินยอมทำตาม การยึดถือองค์กรและการซึมซับคำนิยามขององค์กร

Sheldon (1971 อ้างถึงใน สุภวรรณ พันธุ์บุรณะ, 2542, หน้า 5) ความผูกพัน หมายถึงทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร และมีการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

Hiwitt (2003 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 10) ได้ให้มุมมองว่าความผูกพันยึดมั่นของพนักงานไม่ใช่เป็นแต่เพียงความพึงพอใจของพนักงาน (Job satisfaction) เท่านั้น แต่เกี่ยวข้องกับทางด้านอารมณ์ (Emotional involvement) และด้านปัญญา (Intellectual involvement) ให้เกิดผลงานต่อองค์กรมากน้อยเพียงไร ซึ่งพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีลักษณะ 3 ประการ คือ

1. Stay พนักงานมีความต้องการที่เป็นหนึ่งในสมาชิกของขององค์กร
2. Say พนักงานมีความปรารถนาที่จะอุทิศตนให้กับบริษัท พวกเขาจะพูด

กับผู้ใต้บังคับบัญชาการ พนักงานความเด่นและลูกค้าถึงองค์กรในทางบวก

3. Strive พนักงานต้องการที่จะเพิ่มผลผลิต หรือบริการต่อลูกค้า และเพื่อนร่วมงาน

จิระจิตย์ ราคา (2525, หน้า 52) ได้ให้ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกต่อองค์กรที่จะอยู่และไม่อยากไป จากองค์กร ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ได้หรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรต่อไป

Buchanan II (1974 อ้างถึงใน นภาพิทยุ โทมาศวิน, 2533, หน้า 14) ให้นิยามไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความรู้สึกที่มีเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรและปฏิบัติงานตามบทบาทของตัวเอง Buchanan (1974, pp. 533 อ้างถึงใน อุไร ทะนนท์, 2536, หน้า 7-8) ได้ให้ความหมายต่อความผูกพันต่อสถาบันว่าเป็นความรักใคร่ที่ผูกติดกับเป้าหมาย Stykal (1980 อ้างถึงใน จุริย์ อุสาหะ, 2542, หน้า 34) การมีทัศนคติที่ดีต่อสมาชิกองค์กรเป็นการยอมรับเป้าหมายพร้อมทั้งค่านิยมขององค์กร

O'Reilly and Caldwell (1981, pp. 597-616) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความเชื่อถือทางจิตวิทยาของคนผูกพันกับองค์กร รวมทั้งความรู้สึกที่ผูกพันกับงาน

Eisenberg and Berkowitz (1991, p. 52) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นเจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกของบุคลากร ที่รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่รับรู้ถึงการถือคุณสนับสนุนองค์กร

McKenna (1989, p. 287-288) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ในขณะที่ความพึงพอใจในงานจะเน้นไปในตัวของเนื้องาน ส่วนแรงจูงใจจะเป็นเรื่องของความรู้สึก ความไม่พึงพอใจในงานจะเกิดขึ้น

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็ต่อเมื่อเป้าหมายของพนักงานได้ถูกตอบสนอง บรรยากาศด้านจิตวิทยามีผลต่อการทำงาน ส่งผลต่อการทุ่มเทกับงานและการลาออก การที่องค์กรจะคาดหวังให้พนักงานทำงานเช่นนั้นได้ องค์กรจะต้องปลูกฝังให้พนักงานมีความผูกพัน ความพึงพอใจ ความซื่อสัตย์จงรักภักดี จะต้องใส่ใจและดูแลสวัสดิการ ความก้าวหน้า ให้กับพนักงานด้วย อันจะส่งผลให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในการทำงาน เพื่อที่จะสร้างชื่อเสียง และความสำเร็จให้กับองค์กร แม้ในสถานการณ์ที่ย่ำแย่พนักงานก็ยังคงร่วมมือ ร่วมใจปฏิบัติหน้าที่ ต่อองค์กรอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของความสำคัญของ ความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

Buchanan (1974 อ้างถึงใน นภาพิณ โหมาศวิน, 2533, หน้า 16) ให้ความคิดเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กรจำเป็นต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพ ขององค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร 1) เป็นตัวเชื่อมระหว่างจิตนาการ 2) ช่วยลด การควบคุมจากภายนอก

วิลารธรรม รพีพิศาล (2550, หน้า 261-262) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรก่อให้เกิด การยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกัน พนักงานมีความกระตือรือร้น

Greeberg and Baron (1993, p. 185) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ขอบเขต ของแต่ละบุคคลที่แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรเช่นไรที่มีความตั้งใจ ที่จะอยู่ในองค์กร

Mowday, Porter, and Steers (1982) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อ ความคงอยู่ของสมาชิกในองค์กร ไม่เปลี่ยนงาน โยกย้ายหรือลาออก คนที่มีความผูกพันต่อ องค์กรสูงจะมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานน้อย Angle and Perry (1981, pp. 1-4) หากสมาชิก ในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ คือ ปัญหา การลาออกจากงาน ปัญหาขาดงาน และปัญหาการมาทำงานสายองค์กร (Greenberg & Boron, 1993, pp. 176-177 อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย, 2541, หน้า 43-44) กล่าวว่า หากมีความรู้สึก ผูกพันต่อองค์กรสูงอัตราการขาดงานและการลาออกต่ำ (ษมาภรณ์ ปลื้มจิต, 2547, หน้า 41) ผู้บริหารให้ความสนใจต่อองค์กรมาก เพราะความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และการเปลี่ยนงานมีความสำคัญอย่างมากถ้าสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะลาออกน้อยลง ขาดงานน้อยลง Steers (1997, p. 48) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนาย อัตราการ เข้า-ออก จากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

ทศนันท์ ทูมมานนท์ (2541) การทำงานในปัจจุบันถูกจำกัดด้วยเงื่อนไขหลาย ๆ อย่างที่ทำให้คนทำงานต้องจำยอม โดยไม่มีทางเลือกที่จะทำตามใจตัวเองได้มากนัก เราสามารถเลือกที่จะทำ หรือไม่ทำงานอะไรก็ได้ แต่เราไม่มีสิทธิเลือกออฟฟิศ ไม่มีสิทธิเลือกเพื่อนร่วมงาน ไม่มีสิทธิเลือกเจ้านาย เราไม่สามารถเรียกร้องอะไร ๆ ได้อย่างที่ใจเราคิด นั่นเป็นเพราะเรายอมถูกเลือก เพียงเพราะต้องการที่จะได้ชื่อว่าเป็นคนทำงานที่มีรายได้ดี มีภาระงานที่ก้าวหน้า จนลืมไปว่านั่น อาจไม่ใช่สถานที่ทำงาน หรือบรรยากาศในการทำงานที่เราคาดหวังไว้

การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานไม่ได้เป็นหน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง แต่ควรเป็นการลงความเห็นความกัน เห็นชอบร่วมกันว่าจะพัฒนาให้สถานที่ทำงานของตนเองเป็น Ideal of work ได้อย่างไรบ้าง โดยผู้นำองค์กรหรือหัวหน้างานควรเป็นแกนนำที่จะทำให้เกิดขึ้น ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปตามที่พนักงานอยากได้ และจงใจให้มาทำงานทุกวัน บรรยากาศที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยประกอบขึ้นจากหลาย ๆ ปัจจัย ไม่ว่าจะเป็น สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น การสร้างบรรยากาศที่ดีนั้นสามารถสร้างได้ง่าย ๆ ตามวิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. สร้างที่ทำงานให้น่าทำงาน

การสร้างออฟฟิศให้น่าทำงาน ไม่ได้มีเพียงการจัดโต๊ะให้น่านั่งทำงานเท่านั้น แต่ต้องหมายรวมถึงการจัดห้องทำงาน รวมถึงตัวอาคารสำนักงานให้น่าทำงานด้วย เช่น การทำสีอาคาร ที่เป็นสีโทนอ่อน สบายตา เพื่อช่วยดึงดูดพนักงานให้อยากทำงาน เช่น สีเขียว สีน้ำเงิน สีฟ้า หรือติดภาพธรรมชาติที่สวยงามน่ามอง หรืออาจจะมีต้นไม้เล็ก ๆ ที่ช่วยให้พนักงานมาหยุดพัก สบายตา เพื่อป้องกันอาการเมื่อยล้าจากการทำงานได้ การจัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี จะช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย และรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงานของตัวเองมากขึ้น

2. สร้างความรักในงานที่ทำ

งานที่ทำเป็นประจำทุกวัน อาจจะมีเบื่อหน่ายบ้าง แต่การทำให้พนักงานเกิดความรักในงานที่ทำ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยผลักดันให้บรรยากาศในการทำงานสดใสมากขึ้น อย่าคิดว่างานที่เราทำ เป็นงานที่เราจำเป็นต้องทำ หรือถูกบังคับให้ทำ แต่ควรมองหาแง่มุมที่ดีของงานที่เราทำ ข้อดีของการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่เรามองไปทางไหนก็มีแต่เรื่องที่ทำให้เรารู้สึกหดหู่ หัวหน้างานควรช่วยเหลือพนักงานในการสร้างบรรยากาศเหล่านั้นให้เกิดขึ้น เพื่อให้เขาสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และพร้อมที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยที่หัวหน้างานไม่ต้องออกไปเรียกร้องหรือกดดันอีกต่อไป

3. สร้างสรรค์วิธีการทำงานแบบใหม่

วิธีการทำงานที่ท้าทาย และสร้างสรรค์จะช่วยให้พนักงานรู้สึกตื่นเต้น กระตือรือร้นที่จะทำงานอยู่เสมอ เพราะเขาจะคอยลุ้น ตลอดจนอยากทดลอง เพื่อพิสูจน์ว่าวิธีการแบบใหม่ที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำ และวิธีการใดที่ทำให้เขาเข้าใจเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เร็วขึ้น อีกทั้ง หัวหน้างานต้องกระตุ้นให้พนักงานหมั่นคิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ด้วยตัวเองด้วย เขาจะได้เกิดความภาคภูมิใจ หากสิ่งที่เขาคิดค้นประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร นอกจากงานจะพัฒนาไปข้างหน้าแล้ว สมรรถนะของพนักงานยังได้ทำงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกรักผูกพันกับงาน และมุ่งหวังความสำเร็จอยู่ตลอดเวลา

4. สร้างมิตรภาพในที่ทำงาน

ต้องยอมรับว่าเราไม่ได้ทำงานเพียงคนเดียวในออฟฟิศ แต่ยังมีเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ด้วย การสร้างมิตรภาพที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่ง ในขณะที่เดียวกัน หัวหน้างานก็ต้องสนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้เด่นชัดด้วย เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพัน เป็นหนึ่งเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานในทีม เมื่อพนักงานมีความสุขกับการทำงานเป็นทีม เขาก็จะไม่รู้สึกโดดเดี่ยว และรับรู้ได้ว่าจะมีคนที่คอยช่วยเหลือเขาอยู่เสมอ หากเขาประสบกับปัญหา ไม่ว่าจะปัญหาในการทำงาน หรือปัญหาส่วนตัวก็ตาม

5. สร้างทัศนคติการทำงานคิดบวก

หัวหน้างานควรเสริมสร้างแนวคิดเรื่องการทำงานไม่จำเป็นต้องเต็มไปด้วยความเครียดเสมอไป แต่ต้องมีบางช่วงเวลาที่พนักงานสามารถผ่อนคลายได้ ควรแบ่งเวลาส่วนหนึ่งไปยิ้มแย้ม ทักทายเพื่อนร่วมงานบ้าง หรือแม้ว่าเราอาจจะต้องเผชิญกับงานที่เคร่งเครียดบ้าง ก็ยิ้มสู้กับงาน และคิดว่าวันนี้ไม่ใช่วันที่แย่ที่สุดของเรา แล้วเราจะผ่านพ้นมันไปได้ หัวหน้างานสามารถเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยปลอบใจ หรือให้กำลังใจพนักงานด้วย เพราะจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเจ้านายนั้นพร้อมที่จะให้กำลังใจเขาอยู่เสมอ ไม่ได้แต่จะมาคาดหวังให้ทำงานเพียงอย่างเดียว บรรยากาศในการทำงานที่พนักงานต้องการ เป็นสิ่งที่หัวหน้างานไม่ควรมองข้าม แต่ควรใส่ใจ และหยิบยื่น โอกาสที่ดีในการสร้างสรรค์ความต้องการเหล่านั้นให้เป็นจริงมากขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถทุ่มเทแรงกาย แรงใจทำงานให้กับบริษัทได้อย่างเต็มที่

บรรยากาศด้านจิตวิทยา พนักงานที่อยู่ในบรรยากาศด้านจิตวิทยาทางบวก

มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานในองค์กรและความพยายามทุ่มเทพยายามเป็นพิเศษ (Brown & Leigh, 1996) ซึ่ง O'Neil and Arendt (2008) ได้อธิบายว่าบรรยากาศด้านจิตวิทยาเป็นมุมมองของพนักงานในองค์กรที่ใช้ทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมของพวกเขา

และรับรู้กับสิ่งที่ปรากฏออกมาทางจิตวิทยาที่มีคุณค่าของแต่ละบุคคลที่มีสัมพันธ์กับโครงสร้างกระบวนการตลอดจนเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ได้เกิดขึ้นในองค์กร บรรยากาศด้านจิตวิทยาที่ประกอบไปด้วย ความอิสระในการทำงาน (O'Neil & Arendt, 2008; Brown & Leigh, 1996) การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร (Brown & Leigh, 1996) รางวัล และการยอมรับ (O'Neil & Arendt, 2008; Brown & Leigh, 1996) การแสดงออก (Self expression) (Brown & Leigh, 1996)

การวัดความผูกพันวัดได้จากอะไรบ้าง

แบบวัดบรรยากาศด้านจิตวิทยา ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2555) มี 4 องค์ประกอบ จำนวน 14 ข้อคำถาม คือ

1. การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร (Supportive management) เช่น หัวหน้าของฉัน มีความยืดหยุ่นในวิธีการทำงาน ผู้จัดการให้การสนับสนุนความคิดและวิธีการในการดำเนินงาน เจ้าหน้าที่ของฉันให้อำนาจในการทำหน้าที่แก่ฉันตามที่ฉันเห็นว่าเหมาะสม
2. การอุทิศตน (Contribution) เช่น รู้สึกมีประโยชน์อย่างมากในงาน รู้สึกว่าเป็นสมาชิกคนสำคัญในองค์กร เป็นสมาชิกคนสำคัญในองค์กร
3. การยอมรับ (Recognition) เช่น ไม่ค่อยจะรู้สึกว่างานของฉันต้องได้รับการช่วยเหลือ องค์กรยอมรับในความสำคัญของสิ่งที่ได้ทำ
4. ความท้าทาย (Challenge) เช่น หน้าที่งานมีความท้าทายมาก ต้องใช้ทรัพยากรทั้งหมดของฉันในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

แบบวัดความพยายามทุ่มเท ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2555) เป็นการวัดความเต็มใจที่จะทุ่มเทในงานมี 7 ข้อคำถาม เช่น พยายามอย่างเต็มที่กำลังเกินกว่าสิ่งที่คาดหวังไว้ จะทำงานจนเสร็จแม้ว่าจะต้องสละเวลาพักหรือเวลาอาหารกลางวัน ทำงานได้มากกว่าระดับที่ถูกต้องคาดหวัง พยายามเพิ่มมากขึ้นเมื่อเห็นว่ามันจำเป็น

แบบวัดความตั้งใจที่จะลาออก ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2555) เป็นการวัดความตั้งใจในอนาคตของพนักงานที่จะลาออกจากองค์กรมี 3 ข้อคำถาม เช่น คิดที่จะลาออกจากงานอยู่บ่อย ๆ วางแผนที่จะหางานใหม่ในช่วง 1 ปีข้างหน้า

ข้อมูลทั่วไป บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนิเมชัน จำกัด

บริษัท บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนิเมชัน จำกัด เป็นบริษัทร่วมทุนไทย-ไต้หวัน จดทะเบียน ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2542 ปัจจุบันมีที่ตั้งอยู่เลขที่ 2/ 155 ซอยบางขุนเทียน 16 แขวงสามยุค เขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ โดยเริ่มแรกได้นำเข้า อาหารสำเร็จรูป และหัวอาหาร ภายใต้แบรนด์ ES ซึ่งเป็นอาหารสุกรคุณภาพสูง และเป็นแบรนด์ที่มีชื่อเสียงมากในไต้หวัน เข้ามา

ทำตลาดเป็นสินค้าตัวแรก หลังจากนั้น ได้นำผลิตภัณฑ์ชื่อว่า “Bio-Pro 480” เข้ามาทำตลาด ในไทย ซึ่งได้ผลการตอบรับเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา เนื่องจากผลิตภัณฑ์ของเรามี ความโดดเด่น ทั้งในเรื่องคุณภาพ และความคุ้มค่า จากความสำเร็จที่ผ่านมาสามารถยืนยันให้เห็นได้ ถึงความยอมรับจากลูกค้า ซึ่งเป็นผู้ใช้ สินค้าโดยตรงในคุณภาพสินค้าของบริษัท ทั้ง “หัวอาหาร ES” และ “Bio-Pro 480” เริ่มมีชื่อเสียงและ เป็นที่รู้จักกันดีในวงการปศุสัตว์ และสิ่งที่เห็นได้ อีกอย่างก็คือ การทดลองของ อาจารย์ ยาวมาลัย คำเจริญ และ ดร.สาโรช คำเจริญ ภาควิชา สัตวศาสตร์ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ทำการทดลองเรื่อง “ผลการเสริม ไบโอบีโพร 480 (กากถั่วเหลืองกะเทาะเปลือกผ่านขบวนการหมัก ด้วยจุลินทรีย์แลคโตบาซิลลัส) ในอาหารลูกสุกรหลังหย่านม” ซึ่งให้ผลการทดลองออกมาดีมาก จาก การทดลองปรากฏว่ามีอัตรา การเจริญเติบโตเพิ่มขึ้นต่างจากกลุ่มควบคุมอย่างชัดเจน ช่วยให้ฟาร์มใช้อาหารได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ลดการใช้ยารักษาโรค ซึ่งตรงนี้เองก็เป็นข้อพิสูจน์ได้ว่าผลิตภัณฑ์ของทางบริษัท สามารถช่วยเพิ่มผลผลิตให้แก่ฟาร์ม และคุ้มค่าที่จะเลือกใช้ จึงทำให้ บริษัท เอฟเวอร์สตรอง แอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ได้รับความไว้วางใจจากลูกค้ามากมาย และมีแนวโน้มในการเติบโต ของตลาด ทำให้ทางบริษัท ๑ เล็งเห็นว่าการนำเข้าเพียงอย่างเดียวคงไม่ใช่ทางออกที่เหมาะสม ควรจะต้องมีโรงงานผลิตภายในประเทศไทย จึงได้มีก่อตั้งบริษัท เอฟเวอร์ไชนิ่ง อินเกรเดียน จำกัด ขึ้นเพื่อทำการผลิตสินค้าต่าง ๆ ของบริษัท เพื่อลดต้นทุนให้กับลูกค้า เพียงพอกับ ความต้องการที่มากขึ้นของตลาด บริษัท เอฟเวอร์ไชนิ่งอินเกรเดียน จำกัด จึงได้ก่อตั้งขึ้น เพื่อเป็น โรงงานที่ทำการผลิตสินค้าให้กับ บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด เป็นผู้จัดจำหน่าย จากที่แต่ก่อนจะนำเข้าสินค้า มาจากได้วันทั้งหมด แต่มีข้อจำกัดในเรื่องราคา และความล่าช้าในการขนส่ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุวิมล สุขสบาย (2556) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในเทศบาลเมืองจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับ ความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษา คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา ในการปฏิบัติงานตัวแปรตาม คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม องค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรและความปรารถนาอย่าง

แรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรสถิติที่ผู้วิจัยได้ใช้ในการวัด ส่วนที่ 1 ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 เอาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของ Allen and Meyer (1993) มาใช้เป็นตัวแปร ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั่วไป คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนการหาค่าความถี่ ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วัดระดับความผูกพันต่อองค์กร การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ เมื่อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.5 ผู้วิจัยจะทำการทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Last significant difference test) ผลการวิจัยส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติ 5 ปีขึ้นไป ตามลำดับ ส่วนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมือง จันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลที่ได้จากการศึกษาพบว่า ด้านความพยายามในการทุ่มเท ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับที่มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่น และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรตามลำดับ ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติการ พบว่า ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

จิตติมา หลักทอง (2557) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร สถิติที่ใช้ในการวัด ส่วนที่ 1 ผู้วิจัยได้ทำเป็นแบบเลือกตอบ เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะ

ส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ หน่วยงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 เป็นมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (Rating scale) เกี่ยวกับความผูกพันในลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จำนวน 24 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นมาตรการวัดและให้คะแนนแบบ (Rating scale) เกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วยทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองสำคัญและความรู้สึกว่าจะองค์กรเป็นที่พึ่งพา จำนวน 21 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็นมาตรการวัดและให้คะแนนแบบ (Rating scale) เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 14 ข้อ ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะของงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับค่อนข้างดี ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานพนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับค่อนข้างดี ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง ส่วนที่ 4 ศึกษาด้วยความสัมพันธ์ จำแนกเป็น เพศ อายุ หน่วยงาน สถานภาพ การศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงาน ส่วนประสบการณ์ทำงานพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวลิน ฟาง (2550) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท จงเลิศล้ำ จำกัด พนักงานมีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.5

จินตนา จิระชีวัน (2557) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชลบุรี วัดอุปประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชลบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชลบุรี ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านความศรัทธาในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลัง ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ในองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการวัด แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านประสบการณ์ทำงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ผลที่ได้จากการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะ ส่วนที่ 1 บุคคลประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 50 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุราชการมากกว่า 20 ปี

ดำรงตำแหน่งพัฒนากร มีเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท ส่วนที่ 2 พบว่า ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนที่ 3 ด้านประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และส่วนที่ 4 ด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

สิทธิพล ชีรภาพ (2553) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของราชการตำรวจ แผนยุทธการกองกำกับการอารักขา 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ แผนยุทธการ กองกำกับการอารักขาที่ 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยการเก็บข้อมูลแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มประชากรในองค์กร จำนวน 75 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจกองกำกับการอารักขา 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีความผูกพันต่อองค์กรมาก มีความเต็มใจทุ่มเท เพื่อทำประโยชน์ต่อองค์กรมากมีความเชื่อมั่น ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กรนั้น ปานกลาง

สิริอำไพ พิพัฒน์พงศ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวง และการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับ การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 2) เพื่อเปรียบเทียบ การปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของ การปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานราชการ จำนวน 187 คน มาวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อคำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ค่าทางสถิติทดสอบที่ t-test และค่าสถิติทดสอบเอฟ F-test หากพบว่า ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบหลายคู่ โดยวิธีของ LSD และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงาน

ของ พนักงานราชการมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นหลายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้านปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบของงาน และได้ลักษณะงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในงานและด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานราชการที่เพศต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .052 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาด้านรายได้ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้านปานกลาง 2 ด้าน คือ ความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ส่วนด้านการมีส่วนร่วมขององค์กรและด้านความต้องการในการดำรงสมาชิก ในองค์กรตลอดไปอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานราชการที่มีเพศและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3 การปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ พบว่าการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชาญวุฒิ บุญชม (2553) เรื่องความผูกพันต่อองค์การศึกษาระดับประถมศึกษากรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชนมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลจากประชากรจำนวน 109 คน ซึ่งเป็นบุคลากรทั้งหมดของโรงเรียนและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และ ค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน จากการศึกษพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหนึ่ง อายุระหว่าง 25-34 ปี สถานภาพ โสด และสมรสมีจำนวนเท่ากัน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเป็นครูสอน และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-6 ปี ในด้านความผูกพันของบุคลากร ในภาพรวม พบว่า ประชากรมีระดับความผูกพันในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปร ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์การและค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมาย และนโยบายขององค์การ ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์การ ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความแตกต่างทางด้านการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์

ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์กร และการกระจายอำนาจในองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการ ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตัวแปรที่ไม่มีมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความยากง่ายของงาน

คนุวัศ บุญเดช (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย (จำกัด) มหาชน ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ซึ่งมีการกำหนดตัวแปรในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า และมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .584$)

สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2555) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลความผูกพันในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์กลุ่มตัวอย่าง ในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 225 คน ตัวแปรที่ศึกษามี 6 ตัว ได้แก่ ความเหมาะสมของงาน ความยึดมั่นด้านจิตใจ บรรยากาศด้านจิตวิทยา ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ความพยายามทุ่มเท และความตั้งใจที่จะลาออก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL 8.80 ผลการวิจัยแสดงว่า โมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี มีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 8.03 ที่องศาอิสระเท่ากับ 5 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.15 ค่าดัชนี GFI, AGFI และ CFI มีค่าเท่ากับ 0.99, 0.95 และ 1.00 ตามลำดับ และค่า RMSEA เท่ากับ 0.052 นอกจากนี้ ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ร้อยละ 78 และจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรใน โมเดล พบว่า ความเหมาะสมของงาน ความยึดมั่นด้านจิตใจ และบรรยากาศด้านจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก

ต่อความพยายามทุ่มเท แต่ในทางตรงกันข้าม ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกลับมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ ความเหมาะสมของงาน ความยึดมั่นด้านจิตใจ และบรรยากาศด้านจิตวิทยา มีอิทธิพลทางอ้อม ผ่านตัวแปรความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มายังความพยายามทุ่มเทของพนักงาน และความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยเป็นค่าอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก และเชิงลบ ตามลำดับ

พรสรัญญ์ วงศ์ศรีศุกกุล (2557) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาการประกาศส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมและด้านรายได้ ได้แก่ ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ด้านจิตอาารมณ์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาตนเองและโอกาสก้าวหน้า และด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม

2. ความพึงพอใจในงาน โดยรวมและด้านรายได้ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายได้ ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานประกาศส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ผูกพันต่อองค์กรซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษา และพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 2-1 บรรยายภาคด้านจิตวิทยา

งานวิจัยที่ศึกษาบรรยายภาคด้านจิตวิทยา	ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	ด้านการยอมรับ	ด้านการอุทิศตน	ด้านความท้าทาย
พรสวรรค์ วงศ์ศรีศุภกุล (2557) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาการประชาสัมพันธ์ภาค	✓	✓	✓	✓
สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2555) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลความผูกพันในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น	✓	✓	✓	✓
ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรในผู้บริหารระดับแผนกหัวหน้าหมู่เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย	✓	✓	✓	✓
คนุวัศ บุญเดช (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย (จำกัด) มหาชน ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล		✓	✓	
จิตติมา หลักทอง (2557) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี	✓	✓	✓	✓
ชาญวุฒิ บุญชม (2553) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน	✓	✓	✓	
สิริอำไพ พิพัฒน์พงศ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวงและการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

งานวิจัยที่ศึกษาบรรยากาศด้านจิตวิทยา	ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร			
	ด้านการยอมรับ	ด้านการอุทิศตน	ด้านความท้าทาย	
ลิตธิพล ชีรภาพ (2553) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ ราชการตำรวจแผนรุกรการกองกำกับการรักษา 2 กองบังคับการ การรักษาและควบคุมฝูงชน กองบัญชาการตำรวจนครบาล	✓	✓	✓	
สุวิมล สุขสบาย (2556) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในเทศบาลเมืองจันทน์นิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี	✓		✓	
จินตนา จีระชีวัน (2557) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชลบุรี	✓	✓	✓	

ตารางที่ 2-2 ผลลัพธ์ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลลัพธ์ของความผูกพัน	ความพยายามทุ่มเท (Discretionary effort)	ความตั้งใจที่จะลาออก (Intention to turnover)
Lloyd (2008)		✓	
Campbell, McCloy, Oppler, and Sager (1993)		✓	
May et al. (2004)		✓	
Hunter (2004)		✓	✓
Kahn (1990)		✓	

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลลัพธ์ของความผูกพัน	ความพยายามทุ่มเท (Discretionary effort)	ความตั้งใจที่จะลาออก (Intention to turnover)
Kular, Gatenby, Rees, Soane, and Truss (2008)		✓	
Towers (2007)		✓	✓
Berry and Morris (2008)			✓
Hoffman and Woehr (2006)			✓
Becker (1960)			✓

ตารางที่ 2-3 การวัดบรรยากาศด้านจิตวิทยา

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	คุณสมบัติที่วัด	ข้อคำถามในแบบสอบถาม
การสนับสนุน จากฝ่าย ผู้บริหาร	การสนับสนุน ด้านความรู้ ความคิด	รับฟัง	1. หัวหน้างานมักจะใส่ใจแนวคิด ๆ เพื่อให้ท่านนำไปพัฒนาและ แก้ปัญหาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
	การส่งเสริม ความก้าวหน้า	ให้คำปรึกษา	2. หัวหน้างานมักคอยให้คำปรึกษา เกี่ยวกับแนวทางในการทำงานให้กับ ท่านอยู่เสมอ
	ให้ลงมือ	ให้โอกาส	3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านได้มี โอกาสพัฒนาความรู้ตลอดเวลา
	ปฏิบัติเอง	ให้ความไว้วางใจ	4. ผู้บริหารของบริษัทเปิดโอกาสให้ ท่านได้ทำงานที่พัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของท่าน
	การให้ ความเชื่อใจ		5. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้าจะคอยให้คำแนะนำแนวทาง แก้ปัญหา

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	คุณสมบัติที่วัด	ข้อคำถามในแบบสอบถาม
การอุทิศตน	มี ความจริงรักภักดี	ความซื่อสัตย์	1. ท่านไม่เคยคิดที่จะเปลี่ยนงาน 2. เมื่อบริษัทของท่านถูกกล่าวหา ท่านจะรีบชี้แจงในทันที
	มีความสุข	รู้สึกสำคัญ มีความภูมิใจ	3. ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ อยู่บ่อย 4. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง
	องค์กร	เห็นคุณค่า	1. องค์กรเป็นคุณค่าในการทำงานของท่าน 2. ท่านมักจะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเสมอ
การยอมรับ	เพื่อนร่วมงาน	การร่วมมือ	2. ท่านมักจะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเสมอ
	ตำแหน่งงาน	ความเหมาะสม	3. งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน
ความท้าทาย	ความพยายาม ทุ่มเท	มีการพัฒนาตัวเอง	1. งานที่ท่านทำต้องมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอเสมอ
		งานมีปัญหา	2. ขณะที่ท่านปฏิบัติงาน มักจะพบปัญหาอยู่บ่อยๆแต่ท่านสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้
		พฤติกรรมของพนักงานใน ความสมัครใจและ ความพยายามที่สูงกว่า ความต้องการขั้นต่ำขององค์กร	1. ท่านพยายามที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานออกมาสสมบูรณ์ 2. ในขณะที่ท่านทำงานจะลืมทุกสิ่งและสนใจแต่งานที่กำลังทำ 3. ท่านพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	คุณสมบัติที่วัด	ข้อคำถามในแบบสอบถาม
		พฤติกรรมของพนักงานความสนใจและความพยายามที่สูงกว่าความต้องการขั้นต่ำขององค์กร	4. เมื่อท่านปฏิบัติงานไม่สำเร็จท่านยินดีที่จะเสียเวลาพักเพื่อมาทำงานต่อจนกว่าจะเสร็จ 5. ท่านยินยอมที่จะทำงานหนักมากขึ้นเพื่อช่วยให้บริษัทของท่านที่ประสบความสำเร็จ 6. ท่านมั่นใจในว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่จะประสบความสำเร็จ 7. ท่านทำงานหนักมากขึ้น เมื่อเห็นว่าการนั้นมีความสำคัญมาก
	ความตั้งใจที่จะลาออก	ความคิดที่จะลาออกจากองค์กรอย่างเต็มใจ	1. ท่านตั้งใจจะลาออกจากงานเร็วนี้ 2. ท่านมีแผนการที่จะลาออกจากงานในอีก 1 ปีข้างหน้า 3. ท่านคิดอยากจะมีธุรกิจเป็นของตัวเอง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสำรวจ ดำเนินการวิจัยโดยใช้
แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ

รวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เอฟเวอร์สตองค์แอนนิมอล
เฮลท์ จำกัด มีพนักงานจำนวน 136 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล บริษัท เอฟเวอร์สตองค์แอนนิมอล
เฮลท์ จำกัด ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2559)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เอฟเวอร์สตองค์
แอนนิมอลเฮลท์ จำกัด มีพนักงานจำนวน 136 คน ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง
ซึ่งมีพนักงานฝ่ายผลิต 98 คน และพนักงานฝ่ายสำนักงาน 38 คน ผู้วิจัยใช้หลักการคำนวณ
หาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (1978 อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลปะจารุ, 2552,
หน้า 45) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่จะนำมาวิเคราะห์ทั้งสิ้น 101 ตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.5

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ .05

เมื่อแทนค่าขนาดของประชากรในสูตร จะได้

$$N = \frac{136}{1 + 136 (.05)^2}$$

$$= 101.49 \text{ คน}$$

จากการคำนวณพบว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (n) เท่ากับ 101 ตัวอย่าง
ขั้นตอนที่ 1 สุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามแผนก
(Stratified random sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน โดยจะสุ่มให้ได้จำนวนพนักงาน
รวมทั้งสิ้น 101 ตามตารางที่ 3-1 มีการหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง พนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด

แผนก	จำนวนพนักงานทั้งหมด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายผลิต	98	$\frac{98 \times 101}{136} = 73$
ฝ่ายสำนักงาน	38	$\frac{38 \times 101}{136} = 28$
รวม	136	101

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

จากตารางที่ 3-1 เป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 101 คนพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์
สตรงแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)
จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการใช้วิธีการจับสลาก
จากชื่อประชากรตามแผนก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กร แนวคิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของ Brown and Leigh (1996; Colarelli, 1984; Lloyd, 2008; May et al., 2004 อ้างถึงใน สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2555)

2. จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัย และได้องค์ประกอบในการวัดตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ คือ บรรยากาศด้านจิตวิทยา โดยพัฒนามาจากแนวคิดของ O'Neil and Arendt (2008) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ การสนับสนุนจากฝ่ายวิชาการ การอุทิศตน การยอมรับ และความท้าทาย พัฒนามาจากแนวคิดของ Brown and Leigh (1996)

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในการทำงานของพนักงาน ที่พัฒนามาจากแนวคิด ของ May et al. (2004) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ ความพยายามทุ่มเท พัฒนามาจากแนวคิดของ Lloyd (2008) และความตั้งใจที่จะลาออก พัฒนามาจากแนวคิด ของ Colarelli (1984)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionair) 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูล บรรยากาศด้านจิตวิทยา (ตาม Employee engagement model ในงานวิจัยเรื่องการศึกษาโมเดลความผูกพันในการทำงานของพนักงาน ในองค์กรสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย ที่ผู้เขียนศึกษาไว้เมื่อปี พ.ศ. 2555) มีจำนวน 21 ข้อ คำถาม 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร (Supportive management) การอุทิศตน (Contribution) การยอมรับ (Recognition) และความท้าทาย (Challenge)

ได้กำหนดน้ำหนักและคะแนนตามแนวคิดของ Likert scale ให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538)

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้	3	คะแนน

เห็นด้วยน้อย ให้ 2 คะแนน

เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลความผูกพัน (ตาม Employee engagement model ในงานวิจัยเรื่องการศึกษา โมเดลความผูกพันในการทำงานของพนักงานในองค์กรสัญชาติญี่ปุ่น ในประเทศไทย ที่ผู้เขียนศึกษาไว้เมื่อปี พ.ศ. 2555) มีจำนวน 10 ข้อคำถาม 2 องค์กรประกอบ ได้แก่ ความพยายามทุ่มเท 7 ข้อกับความตั้งใจที่จะลาออก 3 ข้อ

ได้กำหนดน้ำหนักและคะแนนตามแนวคิดของ Likert scale ให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538)

เห็นด้วยมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

เห็นด้วยมาก ให้ 4 คะแนน

เห็นด้วยปานกลาง ให้ 3 คะแนน

เห็นด้วยน้อย ให้ 2 คะแนน

เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตรวจสอบ โครงสร้างแบบสอบถามและปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ให้มีความชัดเจนเข้าใจง่าย เหมาะสมและสมบูรณ์ พร้อมปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความชัดเจนและครอบคลุม ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-objective congruence: IOC) ซึ่งประกอบด้วย

1. ดร.รชฎ จันทร์น้อย อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
 2. อาจารย์เอกลักษณ์ ณีถฤทธิ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
 3. ดร.กิจฐเขต ไกรवास อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- กำหนดเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

ค่า IOC มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ข้อคำถามที่มีค่า IOC ใกล้ 1 ส่วนข้อที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรมีการปรับปรุงแก้ไข (สุวิมล ติรกันันท์, 2546, หน้า 139-140)

นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าของแบบสอบถามที่ทำการทดสอบ (Pre-test) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ปรากฏว่าได้ค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ผู้วิจัยถือว่าแบบสอบถามนี้

มีความเชื่อมั่นเหมาะสม และมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขออนุญาต หัวหน้าฝ่ายบุคคล ของ บริษัท เอฟเวอร์สตองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการตอบแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แจกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 101 ชุด และรอเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการวัดค่าตัวแปร

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดการวัดค่าตัวแปร ซึ่งเป็นการแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ตามสูตรนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด

นำผลคะแนนจากการกำหนดน้ำหนักและคะแนนตามแนวคิดของ Likert scale มาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตร

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง มีการรับรู้มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง มีการรับรู้มาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง มีการรับรู้ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง มีการรับรู้น้อย

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อบัณฑิตบรรยากาศด้านจิตวิทยาองค์กรของพนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด

นำผลคะแนนจากการกำหนดน้ำหนักและคะแนนตามแนวคิดของ Likert scale มาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตร

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง มีความผูกพันมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง มีความผูกพันมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง มีความผูกพันปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง มีความผูกพันน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง มีความผูกพันน้อยที่สุด

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับปัจจัยบรรยากาศด้านจิตวิทยากับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจัดระเบียบ ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ แล้วจึงสรุปผลการศึกษาโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ได้แก่

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด

สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics) สถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่

1. หาค่าจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของแบบสอบถาม

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) (\bar{X}) คือ ค่าที่ได้จากการเอาผลรวมของค่าของข้อมูลทั้งหมดหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 35-40)

3. ค่าความเบี่ยงมาตรฐาน (Standard deviation) (SD) คือ ใช้เพื่ออธิบายลักษณะการกระจายของข้อมูล

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศด้านจิตวิทยาของค้กรของพนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด

สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics) สถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่

1. หาค่าจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของแบบสอบถาม

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) (\bar{X}) คือ ค่าที่ได้จากการเอาผลรวมของค่าของข้อมูลทั้งหมดหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, หน้า 35-40)

3. ค่าความเบี่ยงมาตรฐาน (Standard deviation) (SD) คือ ใช้เพื่ออธิบายลักษณะการกระจายของข้อมูล

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศด้านจิตวิทยาของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด

สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics) สถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่

1. หาค่าจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของแบบสอบถาม

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) (\bar{X}) คือ ค่าที่ได้จากการเอาผลรวมของค่าของข้อมูลทั้งหมดหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, หน้า 35-40)

3. ค่าความเบี่ยงมาตรฐาน (Standard deviation) (SD) คือ ใช้เพื่ออธิบายลักษณะการกระจายของข้อมูล

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มี ดังนี้ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) SPSS

หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation (r)

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546, หน้า 351)

ถ้าค่า r เป็นบวก แสดงว่า ตัวแปร x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้าค่า r เป็นลบ แสดงว่า ตัวแปร x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทาง

ตรงกันข้าม

ถ้าค่า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปร x และ y มีความสัมพันธ์กันมากและไปในทิศทางเดียวกันและสัมพันธ์กันมาก

ถ้าค่า r เข้าใกล้ -1 หมายถึง ตัวแปร x และ y มีความสัมพันธ์กันมากและไปในทิศทางตรงข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้าค่า $r = -1, 1$ แสดงว่า ตัวแปร x และ y มีความสัมพันธ์อย่างสมบูรณ์

ถ้าค่า $r = 0$ แสดงว่า ตัวแปร x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า ตัวแปร x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

การพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือ ค่า r ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550)

$r = \pm 1.00$ หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

$r > 0.70$ หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

r มีค่าระหว่าง 0.30-0.70 หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$r < 0.30$ หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

$r = 0$ หมายความว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศด้านจิตวิทยากับความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนิเมชัน จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจาก พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนิเมชัน จำกัด โดยการสุ่มตัวอย่างจำนวน 101 คน ซึ่งผู้วิจัยสามารถรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
2. ผลการวิเคราะห์บรรยากาศด้านจิตวิทยา
3. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในการทำงานของพนักงาน
4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุงาน นำเสนอด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-1 สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนิเมชัน จำกัด
(n = 101)

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	64	63.40
หญิง	37	36.60
อายุ		
20-25 ปี	12	11.90
26-30 ปี	30	29.70
31-35 ปี	15	14.90
36-40 ปี	33	32.70
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	11	10.90

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	18	17.80
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	25	24.80
อนุปริญญา/ ปวส.	14	13.90
ปริญญาตรี	44	43.60
สถานภาพ		
โสด	31	30.70
สมรส	62	61.40
หม้าย/ หย่าร้าง	8	7.90
อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	18	17.80
1-5 ปี	38	37.60
6-10 ปี	12	11.90
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	33	32.70

จากตารางที่ 4-1 พบว่า พนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ โดยมากกว่าครึ่งเป็นเพศชาย (ร้อยละ 63.40) มีอายุ 36-40 ปี (ร้อยละ 32.70) การศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 43.60) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 61.40) นอกจากนี้ยังพบว่า มีอายุงาน 1-5 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 37.60) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์บรรยากาศด้านจิตวิทยา

ตารางที่ 4-2 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศด้านจิตวิทยาของพนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรง แอนิเมลเฮลท์ จำกัด โดยภาพรวม (n = 101)

บรรยากาศด้านจิตวิทยา	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	4.17	0.63	มาก	4
2. ด้านการอุทิศตน	4.25	0.66	มากที่สุด	2
3. ด้านการยอมรับ	4.31	0.72	มากที่สุด	1
4. ด้านความท้าทาย	4.19	0.76	มาก	3
รวม	4.23	0.57	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนิเมลเฮลท์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศด้านจิตวิทยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศจิตวิทยาอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ ด้านการยอมรับเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.72$) รองลงมา คือ ด้านการอุทิศตน ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.66$) ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความท้าทาย ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.76$) และด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศด้านจิตวิทยาของพนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรง แอนิเมลเฮลท์ จำกัด ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร (n = 101)

ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. หัวหน้างานมักจะให้แง่คิดดี ๆ เพื่อนำไปพัฒนา และแก้ปัญหาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.12	0.80	มาก	4
2. หัวหน้างานมักคอยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการทำงานให้อยู่เสมอ	4.09	0.81	มาก	5
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ อยู่ตลอดเวลา	4.19	0.76	มาก	2

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
4. ผู้บริหารของบริษัทเปิดโอกาสให้ทำงานที่พัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4.17	0.69	มาก	3
5. ได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่มีความสำคัญ ต่อความสำเร็จของบริษัท	4.31	0.69	มากที่สุด	1
รวม	4.17	0.63	มาก	-

จากตารางที่ 4-3 พบว่า พนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศด้านจิตวิทยา ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นย่อย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศจิตวิทยาอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด

ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ พนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อการได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.69$)

ความคิดเห็นในระดับมาก ประกอบไปด้วย พนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.76$) ผู้บริหารของบริษัทเปิดโอกาสให้ทำงานที่พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.69$) หัวหน้างานมักจะให้แง่คิดดี ๆ เพื่อให้นำไปพัฒนาและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.80$) และหัวหน้างานมักคอยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการทำงานให้อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศด้านจิตวิทยาของพนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรอง แอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ด้านการอุทิศตน (n = 101)

ด้านการอุทิศตน	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. เมื่อบริษัทถูกกล่าวหาจะรีบชี้แจงในทันที	4.23	0.69	มากที่สุด	3
2. การทำงานของตนเองให้ดีเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างจากคนอื่น	4.32	0.73	มากที่สุด	1
3. มักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ อยู่บ่อย	4.22	0.84	มากที่สุด	4
4. องค์กรที่ทำงานมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง	4.24	0.79	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย	4.25	0.66	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-4 พบว่า พนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศด้านจิตวิทยา ด้านการอุทิศตน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นย่อย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศจิตวิทยาอยู่ในระดับมากที่สุด

ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ประกอบไปด้วย พนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อการทำงานของตนเองให้ดีเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างจากคนอื่น ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.73$) องค์กรที่ทำงานมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.79$) เมื่อบริษัทถูกกล่าวหาจะรีบชี้แจงในทันที ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.69$) มักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ อยู่บ่อย ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศด้านจิตวิทยาของพนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรอง แอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ด้านการยอมรับ

ด้านการยอมรับ	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. องค์กรเห็นคุณค่าในการทำงานของพนักงาน	4.27	0.80	มากที่สุด	3
2. มักจะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเสมอ	4.34	0.75	มากที่สุด	1
3. งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถ	4.32	0.76	มากที่สุด	2
รวม	4.31	0.72	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-5 พบว่า พนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศด้านจิตวิทยา ด้านการยอมรับ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นย่อย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศจิตวิทยา อยู่ในระดับมากที่สุด

ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ประกอบไปด้วย พนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด มีความคิดเห็นว่ามักจะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเสมอ ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.75$) งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.76$) งานที่สำคัญ ๆ อยู่บ่อย และองค์กรเห็นคุณค่าในการทำงานของพนักงาน ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศด้านจิตวิทยาของพนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ด้านความท้าทาย ($n = 101$)

ด้านความท้าทาย	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. งานที่ต้องมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ	4.23	.77	มากที่สุด	1
2. แม้แต่จะพบปัญหาในขณะที่ทำงานอยู่บ่อย ๆ แต่สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้	4.15	.85	มาก	2
รวม	4.19	.76	มาก	-

จากตารางที่ 4-6 พบว่า พนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศด้านจิตวิทยา ด้านความท้าทาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นย่อย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศจิตวิทยาอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด

ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ พนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด มีความคิดเห็นว่างานที่ต้องมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.77$)

ความคิดเห็นในระดับมาก คือ พนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด มีความคิดเห็นว่า แม้แต่จะพบปัญหาในขณะที่ทำงานอยู่บ่อย ๆ แต่สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.85$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 4-7 ความผูกพันในการทำงานของพนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด โดยภาพรวม (n = 101)

ความผูกพันในการทำงานของพนักงาน	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ความพยายามทุ่มเท	4.21	.55		
2. ความตั้งใจที่จะลาออก	4.32	1.21		
รวม	4.27	.67	มาก	-

ตารางที่ 4-7 พบว่า พนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด มีความผูกพันในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยเชิงบวก อยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นในปัจจัยเชิงลบ อยู่ในระดับน้อย

ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ พนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรอง แอนนิมอลเฮลท์ จำกัด มีความพยายามทุ่มเท อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.55$)

ความคิดเห็นในระดับน้อย คือ พนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรอง แอนนิมอลเฮลท์ จำกัด มีความตั้งใจที่จะลาออก ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 1.21$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 ความผูกพันในการทำงานของพนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ด้านความพยายามทุ่มเท (n = 101)

ความผูกพันในการทำงานของพนักงาน	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. มีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานออกมาสมบูรณ์	4.16	.64	มาก	6
2. ในขณะที่ทำงานจะลืมทุกสิ่งและสนใจแต่งานที่กำลังทำ	4.17	.71	มาก	5
3. พยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.16	.71	มาก	7
4. หากปฏิบัติงานไม่สำเร็จจะยินดีเสียเวลาพักเพื่อทำงานต่อจนกว่าจะเสร็จ	4.25	.68	มากที่สุด	2

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

ความผูกพันในการทำงานของพนักงาน	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
5. ยินยอมที่จะทำงานหนักมากขึ้นเพื่อช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ	4.24	.68	มากที่สุด	4
6. มั่นใจว่าบริษัทจะประสบความสำเร็จ	4.30	.64	มากที่สุด	1
7. ทำงานหนักมากขึ้น เมื่อเห็นว่างานนั้นมีความสำคัญมาก	4.25	.75	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย	4.22	.56	มากที่สุด	-

ตารางที่ 4-8 พบว่า พนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด มีความผูกพันในการทำงาน ด้านความผูกพันในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด

ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย พนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด มีความผูกพันในการทำงาน โดยมั่นใจว่าบริษัทจะประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.64$) หากปฏิบัติงานไม่สำเร็จจะยินดีเสียเวลาพักเพื่อทำงานต่อจนกว่าจะเสร็จ ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.68$) ทำงานหนักมากขึ้นเมื่อเห็นว่างานนั้นมีความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.68$) ยินยอมที่จะทำงานหนักมากขึ้นเพื่อช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.68$) ในขณะที่ทำงานจะลืมทุกสิ่งและสนใจแต่งานที่กำลังทำ ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.71$) มีความพยายาม ที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานออกมาสมบูรณ์ ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 ความผูกพันในการทำงานของพนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ด้านความตั้งใจที่จะลาออก ($n = 101$)

ความผูกพันในการทำงานของพนักงาน	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ตั้งใจจะลาออกจากงานเร็ว ๆ นี้	1.76	1.36	น้อยที่สุด	2
2. มีแผนการที่จะลาออกจากงานในอีก 1 ปีข้างหน้า	1.64	1.26	น้อยที่สุด	1
3. คิดอยากจะมีธุรกิจเป็นของตัวเอง	1.67	1.67	น้อยที่สุด	3
รวม	1.69	1.22	น้อยที่สุด	-

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ด้านความตั้งใจที่จะลาออก โดยรวม พบว่า พนักงานตั้งใจลาออกน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.69

ตารางที่ 4-13 พบว่า พนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด มีความผูกพันในการทำงาน เกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออก อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.69$, $SD = 1.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายย่อย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่จะลาออกน้อยที่สุด ความตั้งใจที่จะลาออกน้อยที่สุด ประกอบด้วย มีแผนการที่จะลาออกจากงานในอีก 1 ปี ($\bar{X} = 1.64$, $SD = 1.26$) ตั้งใจจะลาออกจากงานเร็ว ๆ นี้ ($\bar{X} = 1.76$, $SD = 1.36$) และคิดอยากจะมีธุรกิจเป็นของตัวเอง ($\bar{X} = 1.67$, $SD = 1.67$) ตามลำดับ

ผลทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน บรรยากาศด้านจิตวิทยามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด

ตารางที่ 4-10 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศด้านจิตวิทยา กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด

บรรยากาศด้านจิตวิทยา	ความผูกพันต่อองค์กร (n = 101)		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	.261	.008**	ปานกลาง
การอุทิศตน	.380	.000**	มาก
การยอมรับ	.368	.000**	มาก
ความท้าทาย	.436	.000**	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	.441	.000*	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศด้านจิตวิทยากับความผูกพันของพนักงานบริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูง ($R = .441$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบรรยากาศด้านจิตวิทยาทุกด้านมีความสัมพันธ์กันต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด โดยด้านความท้าทายมีความผูกพันต่อพนักงานมากที่สุด ($R = .436$) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับ (.368) รองลงมา ด้านการอุทิศตน ($R=.380$) ลำดับสุดท้ายคือ การสนับสนุน ($R = 261$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศด้านจิตวิทยากับความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนิเมชัน จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศด้านจิตวิทยา การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนิเมชัน จำกัด และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศด้านจิตวิทยาของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนิเมชัน จำกัด การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยศึกษาข้อมูลจาก พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนิเมชัน จำกัด กำหนดการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.5 คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 101 คน ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปผล อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนิเมชัน จำกัด ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 63.40 มีอายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.70 การศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.60 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 61.40 อายุงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.60

สรุปผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศด้านจิตวิทยา ของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนิเมชัน จำกัด พบว่า บรรยากาศด้านจิตวิทยา โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับแรก ด้านการยอมรับ รองลงมาด้านการอุทิศตน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความท้าทาย และด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์บรรยากาศด้านจิตวิทยา ในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร โดยรวม พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับแรก ได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท อันดับถัดไปความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับรองลงมา ผู้บริหารสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้อยู่ตลอดเวลา ผู้บริหาร

ของบริษัทเปิดโอกาสให้ทำงานที่พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานมักจะให้แง่คิดดี ๆ เพื่อนำไปพัฒนาและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และอันดับสุดท้าย หัวหน้างานมักคอยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการทำงานให้อยู่เสมอ

2. ด้านการอุทิศตน โดยรวม พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ทุกรายการความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับแรก การทำงานของตนเองให้ดีที่สุดทำให้เกิดความแตกต่างจากคนอื่น รองลงมา องค์กรที่ทำงานมีชื่อเสียง และได้รับการยกย่อง เมื่อบริษัทถูกกล่าวหาจะรีบชี้แจงในทันที และอันดับสุดท้าย มักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ อยู่บ่อย

3. ด้านการยอมรับ โดยรวม พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ทุกรายการความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับแรก มักจะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเสมอ รองลงมา งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ และอันดับสุดท้าย องค์กรเห็นคุณค่าในการทำงานของพนักงาน

4. ด้านความท้าทาย โดยรวม พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับแรก งานที่ต้องมีการพัฒนาตัวเอง อยู่เสมอ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย แม้แต่จะพบปัญหาในขณะทำงาน อยู่บ่อย ๆ แต่สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้

สรุปผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด โดยรวม พบว่า ความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในด้าน ความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับแรก ด้านความพยายามทุ่มเท และความผูกพันอยู่ในระดับมาก ด้านความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์บรรยากาศด้านจิตวิทยา ในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. ด้านความพยายามทุ่มเท โดยรวม พบว่า ความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับแรก มั่นใจว่าบริษัทจะประสบความสำเร็จ รองลงมา หากปฏิบัติงานไม่สำเร็จจะยินดีเสียเวลาพักเพื่อทำงานต่อจนกว่าจะเสร็จ ทำงานหนักมากขึ้นเมื่อเห็นว่างานนั้นมีความสำคัญมาก ยินยอมที่จะทำงานหนักมากขึ้นเพื่อช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ ในขณะที่ทำงานจะลืมทุกสิ่งและสนใจแต่งานที่กำลังทำ มีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานออกมาสมบูรณ์ และอันดับสุดท้าย พยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

2. ด้านความตั้งใจที่จะลาออก โดยรวม ความตั้งใจที่จะลาออกน้อยที่สุด ทุกรายการ ซึ่งค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดถือเป็นอันดับแรก ได้แก่ มีแผนการที่จะลาออกจากงานในอีก 1 ปี รองลงมา ตั้งใจจะลาออกจากงานเร็ว ๆ นี้ และคิดอยากจะมีธุรกิจเป็นของตัวเอง

สรุปผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศด้านจิตวิทยาของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด พบว่า บรรยากาศด้านจิตวิทยาในภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวม ส่วนบรรยากาศด้านจิตวิทยา ด้านความตั้งใจที่จะลาออก ก็มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความพยายามทุ่มเท มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และบรรยากาศด้านจิตวิทยา ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความพยายามทุ่มเท โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บรรยากาศด้านจิตวิทยา ด้านการอุทิศตน ด้านการยอมรับ ด้านความท้าทาย ไม่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวม และความตั้งใจที่จะลาออก ส่วนบรรยากาศด้านจิตวิทยา ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านการอุทิศตน ด้านการยอมรับ และด้านความท้าทาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานความพยายามทุ่มเท โดยมีความสัมพันธ์ทุกด้านในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศด้านจิตวิทยา ของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ซึ่งสามารถอภิปรายผลบรรยากาศด้านจิตวิทยา ในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร โดยรวม พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับแรก ได้รับ ความไว้วางใจให้ทำงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท อันดับถัดไปความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อันดับรองลงมา เป็นผู้บริหารสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้อยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารของบริษัทเปิดโอกาสให้ทำงานที่พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานมักจะให้แง่คิดดี ๆ เพื่อให้นำไปพัฒนาและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และอันดับสุดท้าย หัวหน้างานมักคอยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการทำงานให้อยู่เสมอ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารของบริษัท เอฟเวอร์สตองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ให้การสนับสนุนพนักงานในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown and Leigh (1996) และ สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2555) อธิบายไว้ว่า การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารของ บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอล เฮลท์ จำกัด ทำหน้าที่ในการบริหารงานในการส่งเสริมสนับสนุนพนักงานของบริษัท ฯ เป็นอย่างดี ซึ่งจะช่วยให้ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับสูงขึ้นเช่นกัน

2. ด้านการอุทิศตน โดยรวม พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา ในรายละเอียด ทุกรายการความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับแรก การทำงานของตนเองให้ดีเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างจากคนอื่น รองลงมา องค์กรที่ทำงานมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง เมื่อบริษัทถูกกล่าวหาจะรีบชี้แจงในทันที และอันดับสุดท้าย มักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ อยู่บ่อย แสดงให้เห็นว่าพนักงานของ บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ส่วนใหญ่ทำงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ ยินดีทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2555) และ วิลาวรรณ รัตพิศาล (2549) อธิบายโดยสรุปได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สามารถทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ จะรู้สึกดีที่ตนได้มีประโยชน์อย่างมากต่องานขององค์กร ซึ่งจะส่งผลทำให้รู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร จึงเกิดการทุ่มเท เสียสละ อุทิศตนทำงาน ดังนั้นหากบริษัท จะให้พนักงานอุทิศตนในการทำงาน จะต้องวางบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยใช้วิธีการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงานแต่ละหน้าที่อย่างถูกต้องซึ่งถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากที่จะช่วยทำให้บรรยากาศในการทำงาน ดีขึ้นมาก

2. ด้านการยอมรับ โดยรวม พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา ในรายละเอียด ทุกรายการความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับแรก มักจะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเสมอ รองลงมา งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ และอันดับสุดท้าย องค์กรเห็นคุณค่าในการทำงานของพนักงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงาน ของ บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด รู้สึกว่าตนเองทำงานได้ดีจนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ O'Neil and Arendt (2008) Brown and Leigh (1996) และ สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2555) อธิบายไว้ว่า การยอมรับเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดี ในแง่จิตวิทยา ซึ่งการยอมรับนั้นจะเกิดขึ้นได้เมื่อพนักงานรู้สึกว่าองค์กรยอมรับในงานของตนว่า งานนั้นมีความสำคัญ ทำให้พนักงานรู้สึกดีที่ได้ปฏิบัติงานนั้น

3. ด้านความท้าทาย โดยรวม พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา ในรายละเอียด ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับแรก งานที่ต้องมีการพัฒนาตัวเอง อยู่เสมอ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย แม้แต่จะพบปัญหาในขณะทำงาน

อยู่บ่อย ๆ แต่สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ แสดงให้เห็นว่าพนักงานของ บริษัท เอฟเวอร์สตอง แอนนิมอลเฮลท์ จำกัด รู้สึกว่าตนเอง ได้ทำหน้าที่งานที่มีความสำคัญต่อองค์กรต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ May et al. (2004) และ สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2555) อธิบายว่า การวัดด้านความมีคุณค่า เช่น งานที่ทำมีความสำคัญมาก กิจกรรมต่าง ๆ ในงานมีคุณค่า งานที่ทำมีความคุ้มค่ากับความพยายาม ทำให้พนักงานรู้สึกว่าต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีความท้าทายมาก เพื่อสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

อภิปรายผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด โดยรวม พบว่า ความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน ความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าสอดคล้องกับงานวิจัยหลายคน ดังนี้ งานวิจัยของ สุวิมล สุขสบาย (2556) งานวิจัยของ ฐิติมา หลักทอง (2557) งานวิจัยของ ชาญวุฒิ บุญชม (2553) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ถึงระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถอภิปรายผลบรรยากาศด้านจิตวิทยา ในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. ด้านความพยายามทุ่มเท โดยรวม พบว่า ความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล สุขสบาย (2556) โดยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับแรก มั่นใจว่าบริษัทจะประสบความสำเร็จ รongลงมา หากปฏิบัติงานไม่สำเร็จจะยินดีเสียเวลาพักเพื่อทำงานต่อจนกว่าจะเสร็จ ทำงานหนักมากขึ้นเมื่อเห็นว่างานนั้น มีความสำคัญมาก ยินยอมที่จะทำงานหนักมากขึ้นเพื่อช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ ในขณะที่ทำงานจะลืมทุกสิ่งและสนใจแต่งานที่กำลังทำ มีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานออกมาสมบูรณ์ และอันดับสุดท้าย พยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ จึงเห็นได้ว่าพนักงานของ บริษัท เอฟเวอร์สตองแอนนิมอลเฮลท์ มีความพยายามทุ่มเทในการทำงานดีแล้ว แสดงว่าบริษัท ฯ ให้ความสำคัญต่องานที่พนักงานปฏิบัติทุก ๆ หน้าที่อย่างมาก ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2555) และ วัฒวรรณ ทรัพย์พิศาล (2549) อธิบายโดยสรุปได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ที่สามารถทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ จะรู้สึกดีที่ตน ได้มีประโยชน์อย่างมากต่องานขององค์กร ด้วยเหตุนี้ทำให้พนักงานของ บริษัท เอฟเวอร์สตองแอนนิมอลเฮลท์ รู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร จึงเกิดการทุ่มเทเสียสละ เพียรพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

2. ด้านความตั้งใจที่จะลาออก โดยรวม ความตั้งใจที่จะลาออกน้อยที่สุด ทุกรายการ ซึ่งค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดถือเป็นอันดับแรก ได้แก่ มีแผนการที่จะลาออกจากงานในอีก 1 ปี รongลงมา

ตั้งใจจะลาออกจางานเร็ว ๆ นี้ และคิดอยากจะมีธุรกิจเป็นของตัวเอง จากผลการศึกษานี้ผู้วิจัยเห็นว่าพนักงานของ บริษัท เอฟเวอร์สตองแอนนิมอลเฮลท์ มีโอกาสที่จะตัดสินใจลาออกน้อยมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความผูกพันกับบริษัทอย่างมาก และแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Greeberg and Baron (1993) และ สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2555) ซึ่งอธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ขอบเขตของแต่ละบุคคลที่แสดงให้เห็นว่า บุคคลากรมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร ยกตัวอย่างเช่น พนักงานผูกพันกับองค์กรมากจึงมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร แสดงให้เห็นว่า พนักงานยังคงปฏิบัติงานกับ บริษัท เอฟเวอร์สตองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ต่อไป

สรุปผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศด้านจิตวิทยาของพนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด พบว่า บรรยากาศด้านจิตวิทยา ด้านความตั้งใจที่จะลาออก กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความพยายามทุ่มเท มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เมื่อพิจารณาเห็นว่าสอดคล้องกับงานวิจัยหลายเล่ม ได้แก่ งานวิจัยของ สิริอำไพ พิพัฒน์พงศ์ (2552) งานวิจัยของ ชาญวุฒิ บุญชม (2553) งานวิจัยของ คณูวิศ บุญเดช (2553) งานวิจัยของ สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2555) และงานวิจัยของ พรศรัญญ์ วงศ์ศรีศุกกุล (2557) ซึ่งพบว่า การปฏิบัติงานของมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บรรยากาศด้านจิตวิทยา ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความพยายามทุ่มเท โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บรรยากาศด้านจิตวิทยา ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านการอุทิศตน ด้านการยอมรับ และด้านความท้าทาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานความพยายามทุ่มเท โดยมีความสัมพันธ์ทุกด้านในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเห็นว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริอำไพ พิพัฒน์พงศ์ (2552) และงานวิจัยของ สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2555) ซึ่งพบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันเชิงบวกอยู่ในระดับ ปานกลางทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศด้านจิตวิทยาโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านการอุทิศตนด้านการยอมรับ และด้าน ความท้าทาย มีความสัมพันธ์กับผูกพันด้านความพยายามทุ่มเท ดังนั้น การวางกลยุทธ์ในการบริหารบรรยากาศด้านจิตวิทยาจำเป็นต้องกำหนดถึงความแตกต่างกันของพนักงานที่มีความทุ่มเท ในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน โดยต้องอาศัยการบริหารในลักษณะของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานในความทุ่มเทแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

การศึกษา ครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. บริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ควรรักษามาตรฐานในการบริหารบุคลากร โดยการส่งเสริมสนับสนุนพนักงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้พนักงานรู้สึกอยู่ในบรรยากาศการทำงานที่ดี

2. บริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ควรรักษามาตรฐานในการให้ความสำคัญกับพนักงานทุกหน้าทีงาน โดยการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความรู้ ความสามารถที่ตนเองมี นอกจากนี้ บริษัท ฯ ควรพัฒนาวิธีการสรรหา

และการคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. บริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ควรมุ่งเน้นการให้การยอมรับบุคลากรในหน่วยงานทุกฝ่าย โดยให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้กับพนักงานได้มากขึ้น

2. บริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ควรส่งเสริมความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานกับบริษัท ฯ ต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. บริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ควรส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของงานทุกหน้าที่ในองค์กร โดยการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

2. บริษัท เอฟเวอร์สตรงแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด ควรจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ และเกิดการทุ่มเทเสียสละ เพียรพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งต่อไปควรทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันด้วยสถิติที่สูงขึ้น เช่นการทดสอบด้วยสถิติ Mullime Regression

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การวิเคราะห์สถิติเพื่อธุรกิจ: สถิติเพื่อการตัดสินใจทางธุรกิจ*.
กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- เกวลิน ฟาง. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท จงเลิศล้ำ จำกัด*. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตนา จีระชีวัน. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชน*.
จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ
และภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิระจิตย์ ราวา. (2525). *บรรยากาศขององค์กร: การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษา
เอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ (ใบส่วนกลาง)*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุรีย์ อุสาหะ. (2542). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด
กรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชา
สาธารณสุขศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารโรงพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลาม
สันติชน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม,
คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ:
ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- ไชยนันท์ ปัญญาศิริ. (2551). *วัฒนธรรมกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษากลุ่มบริษัท ปตท.
วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, 15(1), 9-46.*
- คนูวัศ บุญเดช. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย (จำกัด) มหาชน ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล*.
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- จิตติมา หลักทอง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรม ยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทัศนันท์ ทูมมานนท์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจังหวัดในเขตสาธารณสุข 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชานินทร์ ศิลปะจารุ. (2552). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: บิสมิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้า แผนกเทียบหรือเทียบเท่าของเครือ ซีเมน ไทย*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรสรัญญ์ วงศ์ศรีสุภกุล (2557). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงานและ ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาการประปาส่วนภูมิภาค*. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรนุช ทองไพบูรณ์. (2543). *บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). *ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย. ข่าวสารวิจัยทางการศึกษา, 18(3), 8-11.*

- ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีกองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะศิลปศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ษมาภรณ์ ปลื้มจิต. (2547). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมคูลิตรีสอร์ทแอนด์ โปโลคลับ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2525). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิทธิพล ชีรภาพ. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจแผนกธุรการ กองกำกับการ อารักขา 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน กองบัญชาการตำรวจนครบาล*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สิริอำไพ พิพัฒน์พงศ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2555). การศึกษาโมเดลความผูกพันในการทำงานของพนักงานของพนักงาน ในองค์การสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 19(2), 77-93.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. *วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ*, 27(3), 30-31.
- สุวิมล ติรกันันท์. (2546). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล สุขสบาย. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในเทศบาลเมือง จันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อริทธิ์ ประกอบสุข. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท สยามนิสสัน ออโตโมบิล จำกัด*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- อุไร ทะนนท์. (2536). ความผูกพันของนักศึกษาต่อคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 33, 847-858.
- Angle, H. & Perry, J. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Becker, G. S. (1960). *An Economic analysis of fertility: Demographic and economic change in developed countries*. Princeton: Princeton University Press.
- Berry, M. L., & Morris, M. L. (2008). The impact of employee engagement factors and job satisfaction on turnover intent. In T. J. Chermack (Ed.), *Academy of Human Resource Development International Research Conference in The Americas* (pp.1-3). Panama City, FL: AHRD.
- 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, 359-368.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt, W. C. Borman, & Associates (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 35-69). SF: Jossey-Bass.
- Colarelli, S. M. (1984). Methods of communication and mediating processes in realistic job previews. *Journal of Applied Psychology*, 69, 633-642.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Eisenberg, M. B., & Berkowitz, R. E. (1992). Information problem-solving: The big six skills approach. *School Library Media Activities Monthly*, 8(5), 27-29.
- Greenberg, J., & Baron, A. (1993). *Behaviour in organizations: Understanding and managing the human side of work* (4th ed.). Columbus, OH: Merrill.
- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 389-399.

- Hunter, S. T. (2004). Modernization and democratization in the Muslim world: Obstacles and remedies. Retrieved from http://www.csis.org/islam/0404_hunter_modernization.pdf.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kahn, W. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45, 321-349.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). *Employee engagement: A literature review Kingston University, Kingston Business School*. Retrieved from <http://eprints.kingston.ac.uk/4192/1/19wempen.pdf>
- Lloyd, R. (2008). Discretionary effort and the performance domain. *The Australian and New Zealand Journal of Organization Psychology*, 1, 22-34.
- McKenna, D. L. (1989). *Power to follow grace to lead: Strategy for the future of Christian leadership*. Dallas, TX: Word Publishing
- May, D.R., Gilson, R.L., & Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety, and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational Psychology*, 77, 11-37.
- McKenna, D. L. (1989). *Power to follow grace to lead: Strategy for the future of Christian leadership*. Dallas, TX: Word Publishing.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- O'Neil, B. S., & Arendt, L. A. (2008). Psychological climate and work attitudes: The importance of telling the right story. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14, 353-370.
- O'Reilly, C. A., & Caldwell, D. M. (1981). The commitment and job tenure of new employees: Some evidence of post decisional justification. *Administrative Science Quarterly*, 26, 597-616.
- Steers, R. M. (1997). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Towers, P. (2007). *Closing the engagement gap: A road map for driving superior business performance*. Retrieved from http://www.biworldwide.com/info/pdf/Towers_Perrin_Global_Workforce_Study.

ภาคผนวก

ชุดที่

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง เรื่องบรรยากาศด้านจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน บริษัท เอฟเวอร์สตรองแอนนิมอลเฮลท์ จำกัด

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวน 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศด้านจิตวิทยา

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันภายในองค์กร

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 20-25 ปี

() 26-30 ปี

() 31-35 ปี

() 36-40 ปี

() มากกว่า 40 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() มัธยมศึกษาตอนต้น

() อนุปริญญา/ ปวส.

() มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.

()ปริญญาตรี

4. สถานภาพ

() โสด

() สมรส

() หม้าย/ หย่าร้าง

5. อายุงาน

() น้อยกว่า 1 ปี

() 1-5 ปี

() 6-10 ปี

() มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
บรรยากาศด้านจิตวิทยา (Psychological climate)						
การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร (Supportive management)						
1	1. หัวหน้างานมักจะให้แง่คิดดี ๆ เพื่อให้ท่านนำไปพัฒนาและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
2	2. หัวหน้างานมักคอยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการทำงานให้กับท่านอยู่เสมอ					
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ อยู่ตลอดเวลา					
4	ผู้บริหารของบริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานที่พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของท่าน					
5	ท่านมักได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่มีความสำคัญ ต่อความสำเร็จของบริษัท					
การอุทิศตน (Contribution)						
1	เมื่อบริษัทของท่านถูกกล่าวหา ท่านจะรีบชี้แจงในทันที					
2	การทำงานของฉันทันให้ดีกว่าคนอื่น ใช้ความแตกต่างกับคนอื่น					
3	ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ อยู่บ่อย					
4	องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง					
การยอมรับ (Recognition)						
1	องค์กรเป็นคุณค่าในงานของท่าน					
2	ท่านมักจะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเสมอ					
3	งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
ความท้าทาย (Challenge)						
1	งานที่ท่านทำต้องมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ					
2	ขณะที่ท่านปฏิบัติงาน มักจะพบปัญหาอยู่บ่อย ๆ แต่ท่านสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ความพยายามทุ่มเท (Discretionary effort)						
1	ท่านพยายามที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานออกมาสมบูรณ์					
2	ในขณะที่ท่านทำงานจะลืมทุกสิ่งและสนใจแต่งานที่กำลังทำ					
3	ท่านพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
4	เมื่อท่านปฏิบัติงานไม่สำเร็จท่านยินดีที่จะเสียเวลาพักเพื่อมาทำงานต่อจนกว่าจะเสร็จ					
5	ท่านยินยอมที่จะทำงานหนักมากขึ้นเพื่อช่วยให้บริษัทของที่ประสบความสำเร็จ					
6	ท่านมั่นใจในว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่จะประสบความสำเร็จ					
7	ท่านทำงานหนักมากขึ้น เมื่อเห็นว่างานนั้นมีความสำคัญมาก					
ความตั้งใจที่จะลาออก (Intention to turnover)						
1	ท่านตั้งใจจะลาออกจากรานเร็วนี้					
2	ท่านมีแผนการที่จะลาออกจากรานในอีก 1 ปีข้างหน้า					
3	ท่านคิดอยากจะมีธุรกิจเป็นของตัวเอง					