

บรรยายภาคองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ในทรรณะของพนักงาน
บริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวลัดดา สัจพันธุ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กันยายน 2545
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

658.314

ล 239ข

ร. 3

บรรยายภาคองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ในทรรศนะของพนักงาน
บริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวลัดดา สัจพันธุ์

๗



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

กันยายน 2545

๒ 152111

24 ต.ค. 2545

ลัดดา สัจพันธุ์ (2545). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ในทัศนะของพนักงานบริษัท*
ซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บข.ม. (การจัดการ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การในทัศนะของพนักงานบริษัท ซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) และเพื่อศึกษาความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ บริษัท ซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าสถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการศึกษวิจัยพบว่า

1. พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี พนักงานส่วนใหญ่สมรสแล้ว พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท และพนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 6 - 10 ปี

2. พนักงานบริษัท ซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) มีการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. พนักงานบริษัท ซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่รายด้านพบว่า พนักงานที่เพศและสถานภาพทางการสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศด้านรางวัลและผลตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง และด้านการรวมอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พนักงานบริษัท ซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. พนักงานบริษัท ซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่รายด้านพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. พนักงานบริษัท ซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE VIEW
OF SINO-THAI ENGINEERING & CONSTRUCTION PUBLIC COMPANY LIMITED
PERSONNEL**

**AN ABSTRACT
BY
MISS LADDA SUJJAPHANROJ**

**Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Business Administration in Management
at Srinakharinwirot University
September 2002**

Ladda Sujjaphanroj. (2002). *Organizational Climate and Organizational Commitment In the View of Sino-Thai Engineering & Construction Public Company Limited Personnel*. Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Assistant Professor Supada Sirikudta.

This research aims at study the acknowledgement level of the organizational climate and organizational commitment in the view of Sino-Thai Engineering & Construction Public Company Limited personnel and to study the difference of the acknowledgement of the organizational climate and the organizational commitment, including the study of the relationships between the organizational climate and organizational commitment, classifying in accordance with the individual factors, e.g. sex, age, educational levels, marital status, monthly incomes and employment period.

The samples group involved in this research is 210 personnel working at the head office of Sino-Thai Engineering & Construction Public Company Limited. The tool used for the data collection is the questionnaires and the data processing is done through the computer to obtain the statistical mean, average mean, standard deviation mean, t and F value testing which the result of the research showed that

1. The personnel responded to the questions mostly are male employees with their ages are in between 26 and 35 years old. Most of them were graduated in the bachelor degree level and married. They are earning their incomes in between 10,001 and 20,000 Baht with their employment period of 6-10 years.

2. The personnel of Sino-Thai Engineering & Construction Public Company Limited are having the overall acknowledgement on the organizational climate and organizational commitment at the very much level.

3. The personnel of Sino-Thai Engineering & Construction Public Company Limited with the difference in sexes, ages, marital status, incomes and employment periods have the acknowledgment of the organizational climate and organizational commitment at no significance. However, on the income aspect, those with the difference in sex and marital status are having the different acknowledgment on the reward and remuneration climate at .05 level of statistic significance and those with the different incomes are having the different acknowledgement on the reward and remuneration climate, security and risk and on the centralization at .05 level of statistic significance.

4. The personnel of Sino-Thai Engineering & Construction Public Company Limited with the different educational levels are having the different acknowledgement on the overall organizational climate at .05 level of statistic significance.

5. The personnel of Sino-Thai Engineering & Construction Public Company Limited with different sexes and employment period are having the different acknowledgement on the overall organizational commitment at the significance. However, on the individual aspect found that those with the different employment period are having the different organizational commitment on the organizational membership existence requirement at .05 level of statistic significance.

6. The personnel of Sino-Thai Engineering & Construction Public Company Limited with different ages, marital status, educational levels and incomes are having overall different in organizational commitment at .05 level of statistic significance.

7. The organizational climate and organizational commitment are related to each other at .01 level of statistic significance.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้ แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจำ)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทวี วรกวิน)

วันที่ 30 เดือน กันยายน พ.ศ. 2545

ประกาศขอบคุณ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยการชี้แนะของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดดา อาจารย์ที่ปรึกษารองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร อาจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง และอาจารย์วรินทร์า ศิริสุทธิกุล ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาด้านวิชาการ การตรวจคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ตลอดจนการแนะนำแก้ไขข้อบกพร่อง ซึ่งทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คุณอนุทิน ขาญวีรกุล กรรมการผู้จัดการ และคุณวัลลภ รุ่งกิจวรเสถียร กรรมการรองผู้จัดการ บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่กรุณาส่งเสริมให้ผู้วิจัยได้เข้าศึกษาในหลักสูตรนี้และอนุญาตให้มีการเก็บข้อมูลภายในบริษัทฯ ขอขอบคุณผู้บริหารและพนักงานทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณ คุณสมชาย อรุณรุ่งรัมย์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือด้านการวิเคราะห์สถิติ รวมทั้งกำลังใจและการสนับสนุนจากครอบครัวและทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้

ท้ายที่สุด คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีทั้งหมดแต่บิดามารดาและบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนและให้ความรู้แก่ผู้วิจัยจนกระทั่งประสบความสำเร็จในครั้งนี้

ลัดดา สัจพันโรจน์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบความคิดของการศึกษาค้นคว้า.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ความรู้เกี่ยวกับบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน).....	10
ประวัติบริษัท.....	10
การดำเนินงานของบริษัท.....	11
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
ความหมายของบรรยากาศองค์การ.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	17
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ.....	18
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ.....	21
ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ.....	23
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	25
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ.....	27
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ.....	28
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	35
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	121
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย.....	121
สรุปการศึกษาค้นคว้า.....	124
การอภิปรายผล.....	135
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	138
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	139
บรรณานุกรม.....	140
ภาคผนวก.....	146
ภาคผนวก ก.....	147
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	148
ภาคผนวก ข.....	155
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	156
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย.....	157
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	159

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ.....	18
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	35
3	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
4	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
5	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลด้านรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
6	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลด้านอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
7	แสดงผลข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	49
8	แสดงผลข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	55
9	แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงานระหว่างเพศหญิงและชาย.....	59
10	แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนระหว่างเพศหญิงและชาย.....	59
11	แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความมั่นคงและความเสี่ยงระหว่างเพศหญิงและชาย.....	60
12	แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการรวมอำนาจระหว่างเพศหญิงและชาย.....	60
13	การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การระหว่างเพศหญิงและชาย.....	61
14	การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการรับรู้ในผลงานระหว่างเพศหญิงและชาย.....	61
15	การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนระหว่างเพศหญิงและชาย.....	62
16	การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างเพศหญิงและชาย.....	62
17	การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนาระหว่างเพศหญิงและชาย.....	63
18	การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานระหว่างเพศหญิงและชาย.....	63
19	การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การระหว่างเพศหญิงและชายกับบรรยากาศในภาพรวม.....	64
20	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การกับความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การระหว่างเพศหญิงและชาย.....	64
21	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การระหว่างเพศหญิงและชาย.....	65

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิก ในองค์การระหว่างเพศหญิงและชาย.....	65
23 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ระหว่างเพศหญิงและชาย.....	66
24 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ของการรับรู้ บรรยากาศองค์การของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน.....	66
25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ของความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน.....	69
26 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอม รับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของพนักงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน.....	70
27 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความต้องการดำรง ความเป็นสมาชิกในองค์การของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน.....	71
28 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันโดยรวม ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน.....	72
29 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงานระหว่าง พนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้ว.....	73
30 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนระหว่าง พนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้ว.....	73
31 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้ว.....	74
32 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการรวมอำนาจระหว่างพนักงานที่ เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้ว.....	74
33 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งใน องค์การระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้ว.....	75
34 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการรับรู้ในผลงานระหว่าง พนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้ว.....	73
35 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้ว.....	76
36 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียว กันระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้ว.....	76
37 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรม พัฒนาระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้ว.....	77

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
38 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้ว.....	77
39 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การกับบรรยากาศองค์การในภาพรวมระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้ว.....	78
40 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การกับความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้ว..	78
41 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้ว.....	79
42 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้วในด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ.....	79
43 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้วกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม.....	80
44 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน.....	81
45 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงานของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน.....	83
46 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน.....	84
47 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความมั่นคงและความเสี่ยงของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน.....	85
48 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน.....	85
49 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการรับรู้ในผลงานของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน.....	86
50 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน.....	87
51 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนาของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน.....	88
52 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านบรรยากาศโดยรวมของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน.....	89
53 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน.....	90

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
54 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของพนักงาน ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน.....	91
55 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การของพนักงาน ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน.....	92
56 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน.....	93
57 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันโดยรวมของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน.....	94
58 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ของการรับรู้บรรยากาศขององค์การของพนักงานในที่มีรายได้แตกต่างกัน.....	95
59 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนของพนักงาน ที่มีรายได้แตกต่างกัน.....	98
60 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความมั่นคงและความเสี่ยงของพนักงาน ที่มีรายได้แตกต่างกัน.....	100
61 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการรวมอำนาจของพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน.....	102
62 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมของพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน.....	103
63 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน.....	105
64 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของพนักงาน ที่มีรายได้แตกต่างกัน.....	107
65 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันในภาพรวมรวมของพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน.....	109
66 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	111
67 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	113
68 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของพนักงาน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	114
69 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันโดยรวมของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	115
70 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการ ยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ.....	117

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในการบริหารและการจัดการองค์การหรือหน่วยงานใดๆ องค์ประกอบที่สำคัญเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์การให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จะประกอบไปด้วย บุคลากร หรือคน (Men) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ (Material) การจัดการ (Management) และเวลา (Time) ซึ่ง “คน” หรือทรัพยากรมนุษย์นั้น ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญที่สุดขององค์การที่จะทำให้องค์การดำรงอยู่ได้ เพราะการใช้ปัจจัยหลายอย่างรวมกันให้เกิดความสำเร็จได้นั้น อยู่ที่ความสามารถของคน เนื่องจากคนเป็นผู้หามาและใช้ไปซึ่งทรัพยากรเหล่านั้น การจัดการด้านบุคลากรที่ดี จะต้องสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด และนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ (ลีลา สนิทานุเคราะห์. 2530 : 129)

สมยศ นาวิการ (2540 : 30) กล่าวว่า องค์การคือกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้างที่กำหนดไว้เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หรือกล่าวได้ว่า องค์การเป็นการจัดบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง หรือเป็นกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542 : 31) ซึ่งการทำงานของกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงานของส่วนรวม ให้บรรลุจุดหมายที่พึงประสงค์ โดยให้ความขัดแย้งน้อยที่สุด และยังคงความพอใจให้แก่ทั้งผู้ที่ได้รับผลงานนั้นหรือผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นๆ เอง จะเห็นได้ว่า ความสำเร็จขององค์การ ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของพฤติกรรมของทั้งบุคคล กลุ่มบุคคลและขององค์การเองเป็นสำคัญ (อรุณ รักธรรม. 2539 : 63)

การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานและเกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้องมีการสร้างบรรยากาศในองค์การให้มีลักษณะเอื้อต่อการทำงาน เนื่องจากบรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อการจูงใจ การปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน องค์การที่มีบรรยากาศดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรัก สามัคคี มีความเข้าใจกัน มีขวัญและกำลังใจดี ยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน สามารถลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้ (ชาญชัย อาจินสมอาจ. 2539 : 7) หากบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมภายในองค์การ จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์การ และเต็มใจในการทำงานอันมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีไปด้วย ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรไม่พึงพอใจในบรรยากาศขององค์การ จะทำให้เกิดความไม่เชื่อมั่นในองค์การ ไม่เต็มใจหรือไม่ทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ดีได้ ยิ่งไปกว่านั้น บรรยากาศขององค์การยังมี อิทธิพลทำให้องค์การใดๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์การได้

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยบรรยากาศบางลักษณะทำให้ผลการปฏิบัติงานของงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่นๆ โดย บราวน์ และไมเบอร์ก

(Brown and Moberg. 1980 : 420) กล่าวว่า ในการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาองค์การใดๆ สิ่งที่จะต้องพิจารณาเป็นลำดับแรกก็คือ บรรยากาศขององค์กรนั่นเอง

กิบสัน และคนอื่นๆ (Gibson and others. 1979 : 525) สนับสนุนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรหรือสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรว่า บรรยากาศขององค์กรหรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างหรือเปลี่ยนแปลงไป มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลนั้นเปลี่ยนแปลงไปด้วย

การบริหารและจัดการองค์การใดๆ นั้น องค์การจะต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความเต็มใจและพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ องค์การยังต้องหาวิธีการที่จะสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีความรู้สึกรัก ตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มุ่งมั่นที่จะทุ่มเทเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน ซึ่งลักษณะพฤติกรรมเช่นนี้ ถือได้ว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว

บุคคานัน ไอไอ (Buchanan II. 1974 : 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าเป็นความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน เป็นความภาคภูมิใจ มีการยอมรับ และยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์การ ทำให้บุคคลมีความเต็มใจที่ทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ มีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดอโคติส และซัมเมอร์ (Decotis and Summer. 1987 : 446) ที่กล่าวถึงบรรยากาศขององค์กร ว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในลักษณะเดียวกันความพึงพอใจในงาน โดยทั้งความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานเป็นตัวพยากรณ์การเปลี่ยนงานได้เท่าๆ กัน

การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ จะเป็นกลไกหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้การบริหารและการจัดการเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกประหนึ่งว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หากองค์การดำรงอยู่ได้ บุคลากรก็สามารถอยู่ได้เช่นกัน โดยทุกคนต่างมีความผูกพันและภักดีต่อองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้้องค์การคงความสามารถและความได้เปรียบทางการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ได้เป็นอย่างดี

บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2505 ประกอบธุรกิจหลักประเภทรับเหมาก่อสร้างทั่วไปและมีความเชี่ยวชาญในงานก่อสร้างทุกประเภท ปัจจุบันเป็นบริษัทก่อสร้างชั้นนำแห่งหนึ่งของประเทศไทย ซึ่งตลอดระยะเวลากว่า 40 ปี นับจากการก่อตั้งบริษัทฯ ได้มีการพัฒนาและมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง การดำเนินกิจการของบริษัทฯ ได้รับความไว้วางใจจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้เป็นผู้ดำเนินโครงการขนาดใหญ่เพื่อสร้างความก้าวหน้าและการพัฒนาประเทศหลายโครงการ ผลงานของบริษัทฯ เป็นที่ยอมรับและสร้างความพึงพอใจต่อลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ โดยบริษัทฯ มีนโยบายอย่างต่อเนื่องที่จะเสริมสร้างมาตรฐานการดำเนินงานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อก้าวสู่ความเป็นผู้นำที่โดดเด่นในอุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทย ตลอดจนความได้เปรียบทางการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งสิ่งสำคัญอันนอกเหนือไปจากความสามารถและความมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร รวมถึงสถานะแวดล้อมทางธุรกิจที่ทำให้บริษัทแข็งแกร่งแล้ว ความร่วมมือร่วมใจและความมีประสิทธิภาพของบุคลากร ถือเป็นสิ่งสนับสนุนที่สำคัญอย่างยิ่งยวดที่จะช่วยผลักดันภารกิจของบริษัทฯ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารและการจัดการยุคใหม่ มุ่งเน้นที่จะสร้างความเจริญเติบโตและความสำเร็จของธุรกิจ ซึ่งปัจจัยที่จำเป็นในการบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น ได้แก่ ความร่วมมือร่วมใจ ความรับผิดชอบ ความสามารถ และความพึงพอใจในงานของบุคลากร หากบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรแล้ว ก็อาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการทำงานไม่เป็นที่น่าพอใจหรือไม่มีประสิทธิภาพ และจะนำไปสู่ความล้มเหลวได้ในที่สุด

จากหลักการและเหตุผลทางวิชาการดังกล่าวข้างต้นประกอบกับสภาวะการณ์ในปัจจุบันที่บุคลากรหรือพนักงานในองค์กรเอกชนต่างๆ มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานโดยมีสาเหตุหลายประการ อาทิ สภาพแวดล้อมในการทำงานและเหตุผลส่วนบุคคล ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เนื่องมาจากการรับรู้ถึงลักษณะบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การนั่นเอง และในปี พ.ศ. 2545 นี้ เป็นปีแห่งการก่อตั้งบริษัทครบ 40 ปี ของบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) และมีพนักงานจำนวนมากที่ทำงานกับองค์กรมานานมากกว่า 20 ปี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงลักษณะของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การในธรรมชาติของพนักงาน โดยศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารองค์การของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและร่วมกันนำพาองค์การให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)
3. ผลการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารและปรับปรุงองค์การ และเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นเพื่อ

เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการองค์การของบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) และผู้สนใจทั่วไป

4. ผลของการศึกษาเป็นการขยายขอบเขตความรู้ การศึกษา และใช้เป็นแนวทางศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การในองค์การหรือหน่วยงานอื่นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการมุ่งเน้นที่จะศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ในธรรมชาติของพนักงาน ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ของบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้

1.1 การรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ได้สภาพแวดล้อมภายในองค์การ อันได้แก่ โครงสร้างการทำงาน รางวัลและการลงโทษ ความมั่นคงและความเสี่ยง การรวมอำนาจ การยินยอมให้มีความขัดแย้ง การรับรู้ในผลงานหรือความรับผิดชอบส่วนบุคคล ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การสนับสนุนให้มีการอบรมและพัฒนา และมาตรฐานการปฏิบัติงาน

1.2 ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ อันได้แก่ ความรู้สึก ทัศนคติ หรือการแสดงออกของพนักงานของบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในแง่ความทุ่มเท ความเสียสละ ความพยายาม หรือความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ โดยพิจารณาจากคุณลักษณะ 3 ประการ คือ

1.2.1 ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

1.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเท เสียสละ เพื่อให้งานขององค์การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2.3 ความต้องการและเต็มใจที่จะดำรงการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) เฉพาะที่ประจำอยู่ที่สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 210 คน (ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2545 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บมจ. ซีโน-ไทยฯ)

2.2 กลุ่มตัวอย่างของประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมดคือ 210 คน โดยแบ่งเป็นระดับผู้จัดการแผนกขึ้นไปจำนวน 27 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการทุกตำแหน่งจำนวน 182 คน (ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2545 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บมจ. ซีโน-ไทยฯ)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 อายุ

3.1.2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

3.1.2.2 26 - 35 ปี

3.1.2.3 36 - 45 ปี

3.1.2.4 46 - 55 ปี

3.1.2.5 56 - 65 ปี

3.1.3. ระดับการศึกษา

3.1.3.1 ปวส. / อนุปริญญา

3.1.3.2 ปริญญาตรี

3.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.4 สถานภาพทางการสมรส

3.1.4.1 โสด

3.1.4.2 สมรสแล้ว (รวมถึง หย่าร้าง/แยกกันอยู่ หรือเป็นหม้าย)

3.1.5 รายได้ต่อเดือนที่ได้รับจากบริษัท

3.1.5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

3.1.5.2 10,001 - 20,000 บาท

3.1.5.3 20,001 - 30,000 บาท

3.1.5.4 30,001 - 40,000 บาท

3.1.5.5 40,001 - 50,000 บาท

3.1.5.6 50,001 - 60,000 บาท

3.1.5.7 60,001 - 70,000 บาท

3.1.5.8 มากกว่า 70,000 บาท

3.1.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่บริษัท

3.1.6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

3.1.6.2 6 - 10 ปี

3.1.6.3 11 - 15 ปี

3.1.6.4 16 - 20 ปี

3.1.6.5 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 บรรยาการองค์การ จำแนกออกเป็น 10 ตัวแปรย่อย ดังนี้

3.2.1.1 โครงสร้างการทำงาน

3.2.1.2 รางวัลและผลตอบแทน

3.2.1.3 ความมั่นคงและความเสี่ยง

3.2.1.4 การรวมอำนาจ

3.2.1.5 การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ

3.2.1.6 การรับรู้ในผลงาน

3.2.1.7 ความอบอุ่นและการสนับสนุน

- 3.2.1.8 ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- 3.2.1.9 การสนับสนุนให้มีโอกาสสอบรวมและพัฒนา
- 3.2.1.10 มาตรฐานของการปฏิบัติงาน
- 3.2.2 ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกออกเป็น 3 ตัวแปรย่อยดังนี้
 - 3.2.2.1 ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 - 3.2.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
 - 3.2.2.3 ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. “องค์กร” หมายถึง บริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ 32/59-60 ชั้น 25-30 อาคารชีโน-ไทยทาวเวอร์ ถนนอโศก สุขุมวิท 21 แขวง คลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110
2. “พนักงาน” หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการทุกตำแหน่ง และผู้บริหารระดับผู้จัดการ แผนกจนถึงระดับกรรมการรองผู้จัดการ ที่ได้มีการทำสัญญาว่าจ้างให้มีตำแหน่งหน้าที่และปฏิบัติงานประจำ ในบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ณ สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยไม่รวมถึงเจ้าของบริษัท และพนักงานที่ประจำอยู่ที่หน่วยงานต่างจังหวัด
3. “ปัจจัยส่วนบุคคล” หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม อันได้แก่
 - เพศ หมายถึง เพศของบุคลากรหรือพนักงาน โดยแบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิง
 - อายุ หมายถึง อายุปีเต็มของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - สถานภาพทางสมรส หมายถึง สถานภาพปัจจุบันของพนักงานที่เป็นโสด (ยังไม่ได้สมรส) หรือที่สมรสแล้ว (รวมถึงหย่าร้าง/แยกกันอยู่ หรือเป็นหม้าย)
 - ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ปวส./อนุปริญญา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี
 - รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานต่อเดือน
 - ระยะเวลาปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีที่พนักงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานกับบริษัทตั้งแต่วันแรกจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม
4. “บรรยากาศองค์กร” หมายถึง การรับรู้ของพนักงานใน บริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์กรว่ามีลักษณะอย่างไร ได้แก่
 - 4.1 โครงสร้างการทำงาน (Structure) หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนดำเนินงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรนั้นๆ
 - 4.2 รางวัลและผลตอบแทน (Reward) หมายถึง ความมากน้อยในการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดีความชอบ แทนที่จะพิจารณาจากความอาวุโส หรือความชอบพออื่นๆ

4.3 ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security and Risk) หมายถึง ความมากน้อยของแรงกดดันต่างๆ ที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงของบุคลากรในองค์กร

4.4 การรวมอำนาจ (Decision Centralization) คือความมากน้อยของการสงวนอำนาจการตัดสินใจไว้กับผู้บริหารระดับสูง

4.5 การยินยอมให้มีความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) หมายถึง การรับรู้ว่าผู้บริหารและปฏิบัติงานในองค์กรต้องการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและบุคคลในองค์กร เน้นการแก้ไขปัญหามากกว่าการปล่อยปละเรื่อยๆ หรือไม่สนใจที่จะรับรู้ปัญหา

4.6 การรับรู้ในผลงานหรือความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Individual Responsibility) หมายถึง การรับรู้และความเข้าใจในงาน ความสำเร็จของงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบการตัดสินใจในทุกๆ เรื่อง

4.7 ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การรับรู้ถึงการให้ความสำคัญและสนับสนุนในการปฏิบัติงานแทนที่จะเป็นการลงโทษ ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ภายในองค์กรมีผลในการลดความวิตกกังวลในการทำงานลงได้

4.8 ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Esprit de Corp) หมายถึง การรับรู้ถึงความเป็นมิตร ความอบอุ่นและการสนับสนุนซึ่งกันและกันของพนักงาน รวมถึงความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานในองค์กร

4.9 การสนับสนุนให้มีการอบรมและพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง ความมากน้อยของการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสม

4.10 มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) หมายถึง การรับรู้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจนของมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

5. “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติ หรือการแสดงออกของพนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในแง่ความทุ่มเท ความเสียสละ ความพยายาม หรือความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของ

5.1 ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องและสำเร็จตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

5.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเท เสียสละ เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่จะมุ่งมั่นและพยายามใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร

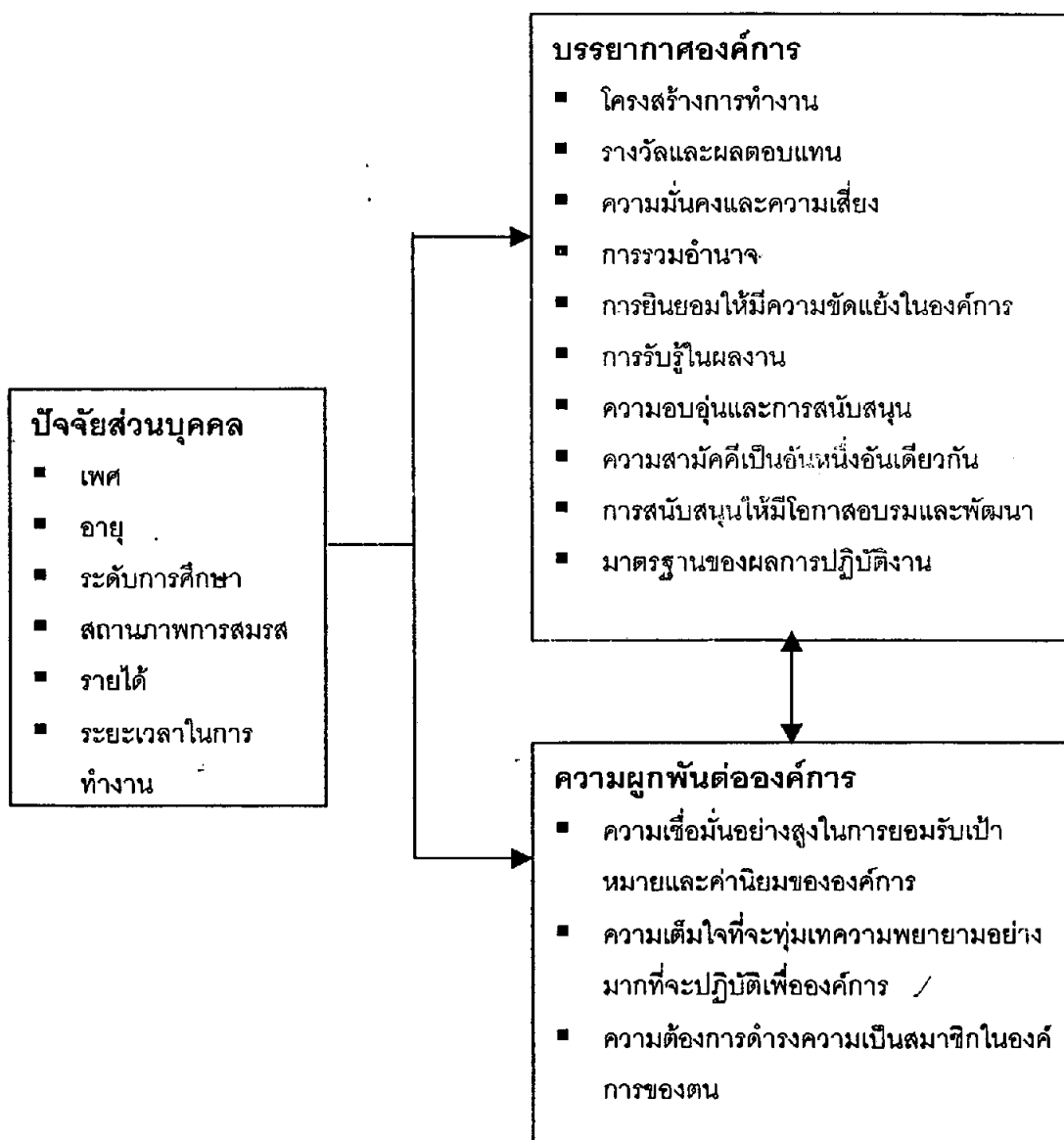
5.3 ความต้องการและเต็มใจที่จะดำรงการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง ความตั้งใจและความสมัครใจที่จะปฏิบัติงานและคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บรรยากาองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในทรนนะของพนักงาน บริษัท ซีโนไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีและแนวคิดเรื่องบรรยากาองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของ Steers มาเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ต้องการศึกษถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีสมมติฐานดังนี้

1. การรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของพนักงาน บริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) จะแตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

1.3 พนักงานที่มีสถานภาพทางการสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

1.5 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

2. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

2.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2.3 พนักงานที่มีสถานภาพทางการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2.5 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2.6 พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

3. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ทำงานในบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำมาเสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับ บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)
 - 1.1 ประวัติ บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)
 - 1.2 การดำเนินงานและผังโครงสร้างองค์การของบริษัท ฯ
2. ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
3. ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความรู้เกี่ยวกับบริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

ประวัติความเป็นมา

บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) หรือ STECON เริ่มก่อตั้งขึ้นในปี 2505 โดย นายชวรัตน์ ชาญวีรกูล ในลักษณะห้างหุ้นส่วนจำกัดเพื่อดำเนินธุรกิจประกอบและแปรสภาพโครงสร้างเหล็ก

ต่อมาในปี 2510 จึงจดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัดเพื่อขยายขอบข่ายธุรกิจจากงานโครงสร้างเหล็กสู่งานถึงบรรจุผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียม ตู้รถไฟ ถังน้ำมันขนาดใหญ่ การก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรม งานเครื่องกลและงานติดตั้งเครื่องจักร

ปี 2535 บริษัทจดทะเบียนเป็นบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชน ในปี 2536 โดยรับเหมางานก่อสร้างหลายประเภทขึ้น

ในปี 2541 บริษัทเข้าสู่กระบวนการปรับโครงสร้างหนี้ภายใต้กระบวนการของศาลล้มละลาย เนื่องจากผลกระทบจากอัตราแลกเปลี่ยนลอยตัว และเมื่อวันที่ 4 กันยายน 2543 ศาลได้มีคำสั่งอนุมัติแผนฟื้นฟูกิจการของบริษัท โดยวัตถุประสงค์ในการปรับโครงสร้างหนี้ คือ เพื่อปรับปรุงโครงสร้างหนี้และลดภาระหนี้สินของบริษัทให้อยู่ในระดับที่สอดคล้องกับความสามารถในการสร้างรายได้และการชำระหนี้และเพื่อให้บริษัทกลับคืนสู่ภาวะการดำเนินงานที่มีกำไรและฟื้นสภาพขาดทุนเกินทุนโดยมีแนวทางในการฟื้นฟูกิจการดังนี้ การแปลงหนี้เป็นทุน การขยายเวลาการชำระหนี้ การชำระหนี้ด้วยเงินสด และการโอนสินทรัพย์ชำระหนี้ ในที่สุดศาลได้มีคำสั่งยกเลิกการฟื้นฟูกิจการเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2543 ผลของการปรับโครงสร้างหนี้บริษัทในครั้งนี้ทำให้หนี้สินรวมของบริษัทลดลงจาก 6,343 ล้านบาทเหลือเพียง 2,538 ล้านบาท ส่งผลให้ต้นทุนจากการดำเนินงานลดลงเนื่องจากภาระดอกเบี้ยจ่ายของบริษัทลดลงเป็นจำนวนมาก แม้ว่าบริษัทได้มีการเพิ่มทุนจดทะเบียนจาก 300 ล้านบาทเป็น 850 ล้านบาทตามข้อกำหนดของแผนฟื้นฟูกิจการ อันส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการถือหุ้นของบริษัทแต่ผู้บริหารชุดเดิมก่อนมีการปรับโครงสร้างหนี้ของบริษัทยังได้รับความไว้วางใจจากผู้ถือหุ้นใหม่ในการควบคุมและการบริหารงานของบริษัทต่อไป

ปี 2543 บริษัทฯได้ดำเนินการวางระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO 9002 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถสนองตอบความต้องการของลูกค้า ส่งผลถึงคุณภาพและมาตรฐานที่ดีในงานก่อสร้าง

สร้างทั้งงานประกอบและติดตั้งท่ออุตสาหกรรม (Piping) ทุกประเภท ปัจจุบันบริษัทสามารถผ่านการตรวจประเมินโดย SGS (Thailand) Limited และได้รับการรับรองจาก NAC และ UKAS ซึ่งเป็นสถาบันที่มีชื่อเสียงทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ปี 2544 บริษัทได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพ ISO 9002 ในงานโครงสร้างเหล็ก (Steel Structure) จาก NAC และ UKAS นอกจากการพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างให้ได้มาตรฐานสากลแล้ว STECON ได้เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของบริษัท โดยการนำโปรแกรมระบบบริหารงานบุคคลมาใช้ ซึ่งการนำโปรแกรมดังกล่าวมาใช้จะช่วยประหยัดเวลาและมีประสิทธิภาพมากขึ้นและได้เพิ่มเงินลงทุนในบริษัท เอช ที อาร์ ซึ่งดำเนินธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ให้เช่าห้องชุดสำนักงาน อาคารซีโน-ไทย ทาวเวอร์ โดยได้ลงทุนเพิ่มจาก 47.6% เป็น 66.2% ทั้งนี้เนื่องจากได้เล็งเห็นแนวโน้มการเติบโตที่ดีของธุรกิจอาคารสำนักงานในอนาคต

การประกอบธุรกิจของบริษัท บริษัทย่อยและบริษัทร่วม
โครงสร้างการถือหุ้นในบริษัทร่วมและบริษัทย่อย

ชื่อบริษัท	% การถือหุ้น	ประเภทธุรกิจ
บริษัทย่อย บริษัท เอช ที อาร์ จำกัด	80.90%	พัฒนาอสังหาริมทรัพย์
บริษัทร่วม บริษัท ดีเคเค ซีโน-ไทย เอ็นจิเนียริง จำกัด	35.00%	รับเหมาติดตั้งงานระบบ สายส่งและโทรคมนาคม
กิจการร่วมค้า		
1) กิจการร่วมค้า ซีโน-ไทย	100.00%	รับเหมาก่อสร้าง
2) กิจการร่วมค้า ฟิลิปป์ ฮอลล์แมนน์ (ไทย) / ยู ที เอ็ม เอ็นจิเนียริง / ซีโน-ไทย	100.00%	รับเหมาก่อสร้าง
3) กิจการร่วมค้า บจก.โดเมน เอ็นเตอร์ไพรส์(กรุงเทพ) / บมจ. ซีโน-ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น / บจก. โทเท็มส์	33.33%	รับเหมาก่อสร้าง
4) กิจการร่วมค้า ซ็อบลิน-ดับบลิว แอนด์ เอฟ สเตคอน	33.33%	รับเหมาก่อสร้าง

การดำเนินงานของบริษัท

บริษัทดำเนินกิจการรับเหมาก่อสร้างทั่วไปครอบคลุมงานก่อสร้างทุกประเภท รับงานทั้งจากหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน โดยเป็นทั้งผู้รับเหมาโดยตรง (Main Contractor) หรือเป็นผู้รับเหมาช่วง (Sub-Contractor) ทั้งจากวิธีการประกวดราคา การประมูล การเจรจาต่อรอง และการร่วมมือกับผู้รับเหมาอื่นๆ ในลักษณะกิจการร่วมค้า (Joint Venture) ลักษณะงานก่อสร้างของบริษัทสามารถแบ่งได้เป็นประเภทใหญ่ๆ 5 ประเภท ดังนี้

1. งานก่อสร้างด้านพลังงาน ได้แก่ งานก่อสร้างโรงงานไฟฟ้า โรงกลั่นน้ำมัน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ งานเดินท่อก๊าซ ท่อส่งน้ำมัน ระบบท่อในโรงงานปิโตรเคมี และสถานีไฟฟ้า เป็นต้น

2. งานก่อสร้างด้านอาคาร ได้แก่ โรงพยาบาล อาคารสำนักงาน หอประชุม โรงซ่อมเครื่องบิน อาคารสูง
3. งานก่อสร้างด้านอุตสาหกรรม ได้แก่ โรงงานปิโตรเคมี โรงงานเคมี โรงงานประกอบรถยนต์ รวมไปถึงการขยายโรงงานต่างๆ ด้วย
4. งานก่อสร้างด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ งานระบบระบายน้ำและระบบบำบัดน้ำเสีย ท่อส่งน้ำดิบ โรงกำจัดขยะมูลฝอย
5. งานก่อสร้างด้านสาธารณูปโภคและคมนาคม ได้แก่ งานถนน สะพาน คลองส่งน้ำ เขื่อน ท่าเทียบเรือ ระบบประปา และงานภูมิสถาปัตยกรรม

เป้าหมายการดำเนินธุรกิจ

บริษัทฯ จะมุ่งเน้นให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทมีการเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและต่อเนื่องให้ความสำคัญต่อการเพิ่มส่วนของผู้ถือหุ้นการดำรงฐานะการเงินของบริษัทให้มีความแข็งแกร่งอยู่เสมอ มีการปฏิบัติงานที่ยึดหลักบรรษัทภิบาล พร้อมกับการเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขัน ด้วยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ให้ครอบคลุมทั้งในส่วนของหน่วยงานสนับสนุน ("Back Office") และหน่วยงานดำเนินการ ("Front Office") คำว่าคู่กับการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทั้งในการใช้งานระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีสมัยใหม่มากขึ้น

ลักษณะผลิตภัณฑ์หรือบริการ

บริษัทชิน-ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในปัจจุบันมีการดำเนินธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทั่วไป โดยลักษณะงานก่อสร้างจะมีตั้งแต่โครงการที่เป็นโครงการขนาดกลาง ได้แก่ งานการวางระบบต่างๆ ในโรงงาน ไปจนถึงงานก่อสร้างขนาดใหญ่ ได้แก่ งานก่อสร้างโรงไฟฟ้า งานก่อสร้างด้านสาธารณูปโภคขนาดใหญ่ โดยสรุปแล้วลักษณะงานก่อสร้างของบริษัทสามารถแบ่งได้เป็น 5 ประเภทหลัก ดังต่อไปนี้

งานก่อสร้างด้านอาคาร

งานก่อสร้างด้านอาคารที่บริษัทดำเนินการสามารถจำแนกประเภทของงานได้หลากหลายประเภท ทั้งในด้านของงานก่อสร้างประเภทอาคารสำนักงาน อาคารคลังสินค้า อาคารชุดที่พักอาศัย ศูนย์การค้า โรงพยาบาล อาคารหอประชุม พิพิธภัณฑ์ อาคารแสดงสินค้า และอาคารโรงซ่อมเครื่องบิน (Hangar) งานในแต่ละประเภทโดยส่วนใหญ่จะประกอบด้วยงานก่อสร้าง 3 ระบบใหญ่ๆ คือ งานโครงสร้าง งานสถาปัตยกรรม และงานระบบซึ่งประกอบไปด้วยงานระบบไฟฟ้า ประปา ปรับอากาศ ลิฟต์ และระบบดับเพลิง

งานก่อสร้างด้านพลังงาน

จากอดีตที่ผ่านมานับแต่ที่ประเทศไทยได้เริ่มดำเนินนโยบายในการพัฒนาประเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาตินั้น ก็ได้มีการเตรียมความพร้อมในด้านของการขยายศักยภาพทางด้านการพลังงานมาโดยตลอด ทั้งนี้เพื่อเป็นการรองรับกับการเติบโตทางเศรษฐกิจภายในประเทศที่เริ่มปรับตัวสูงขึ้น ส่งผลทำให้งานก่อสร้างประเภทนี้มีการขยายตัวมาอย่างต่อเนื่อง

บริษัทจัดเป็นผู้ประกอบการทางด้านงานก่อสร้างแห่งหนึ่ง ที่ได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการก่อสร้างโครงการต่างๆ ทางด้านพลังงานในหลายๆ ประเภท เช่น งานก่อสร้างโรงกลั่นน้ำมัน โรงไฟฟ้า

งานเดินท่อก๊าซ ท่อส่งน้ำมัน ฯลฯ นับเป็นจำนวนมากหลายโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานก่อสร้างโรงไฟฟ้าทั้งในโครงการ IPP (Independent Power Producer) และโครงการ SPP (Small Power Producer) นั้น บริษัทได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการก่อสร้างเป็นส่วนใหญ่ ปัจจุบันบริษัทได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำทางการก่อสร้างด้านพลังงานของประเทศ ที่มีผลงานการก่อสร้างในโครงการต่างๆ ที่มีคุณภาพ ทั้งจากลูกค้าภาคราชการและเอกชน

งานก่อสร้างด้านสิ่งแวดล้อม

ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐบาลได้มุ่งเน้นถึงความสำคัญ และความจำเป็นในด้านการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่ดีเป็นอย่างมาก ซึ่งรวมถึงงานก่อสร้างทางภาคเอกชน โดยเฉพาะในส่วนของโรงงานอุตสาหกรรมด้วย มีผลทำให้งานก่อสร้างด้านสิ่งแวดล้อมมีมูลค่าที่เพิ่มสูงขึ้นมาโดยตลอด ผลงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ผ่านมาของบริษัทได้รับการยอมรับเป็นอย่างสูงจากทางลูกค้าหน่วยงานต่างๆ ว่าเป็นผลงานที่มีคุณภาพ โดยงานก่อสร้างด้านสิ่งแวดล้อมที่บริษัทสามารถดำเนินการได้นั้น สามารถจำแนกประเภทงานได้หลายประเภท ทั้งในด้านของงานก่อสร้างระบบผลิตน้ำ (Water Treatment) ระบบระบายน้ำ และระบบบำบัดน้ำเสีย (Waste Water Collection & Waste Water Treatment) รวมไปถึงระบบกำจัดขยะมูลฝอย (Solid Waste Disposal)

งานก่อสร้างด้านอุตสาหกรรม

จากสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจภายในประเทศที่เริ่มฟื้นตัวจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ประกอบกับแรงสนับสนุนที่ดีจากภาครัฐในด้านการส่งเสริมการลงทุนของภาคอุตสาหกรรมในช่วงที่ผ่านมา ส่งผลให้งานก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทยยังมีแนวโน้มที่ดี ทั้งในด้านการขยายโรงงานหรือการก่อสร้างโรงงานใหม่ ซึ่งบริษัท ได้เล็งเห็นถึงศักยภาพของงานก่อสร้างด้านนี้ จึงได้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการขยายตัวของงานก่อสร้างที่น่าจะมีเพิ่มมากขึ้นในอนาคต

บริษัทเป็นผู้นำทางด้านการก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ภายในประเทศ มีผลงานก่อสร้างด้านโรงงานอุตสาหกรรมนับจากอดีตที่ผ่านมาเป็นจำนวนมาก ได้แก่ งานก่อสร้างโรงงานปิโตรเคมี โรงงานเคมีภัณฑ์ โรงงานผลิตเหล็ก ฯลฯ ผลงานของบริษัทในแต่ละโครงการที่ผ่านมา ได้รับความยกย่องเป็นอย่างสูงจากทั้งเจ้าของงาน และผู้ควบคุมงานทั้งชาวไทยและต่างประเทศ ในเรื่องของคุณภาพงาน การประสานงานที่ดีระหว่างกัน รวมไปถึงความรับผิดชอบในงาน ภายใต้ทีมงานบริหารโครงการที่มีประสิทธิภาพ

งานก่อสร้างด้านสาธารณูปโภคและคมนาคม

งานก่อสร้างด้านสาธารณูปโภค จัดว่าเป็นงานก่อสร้างที่ทางภาครัฐบาลได้ทำการจัดสรรงบประมาณให้เป็นจำนวนมากในแต่ละปี ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต งานประเภทนี้โดยส่วนใหญ่จะมีมูลค่าโครงการค่อนข้างสูง มีระยะเวลาก่อสร้างนาน

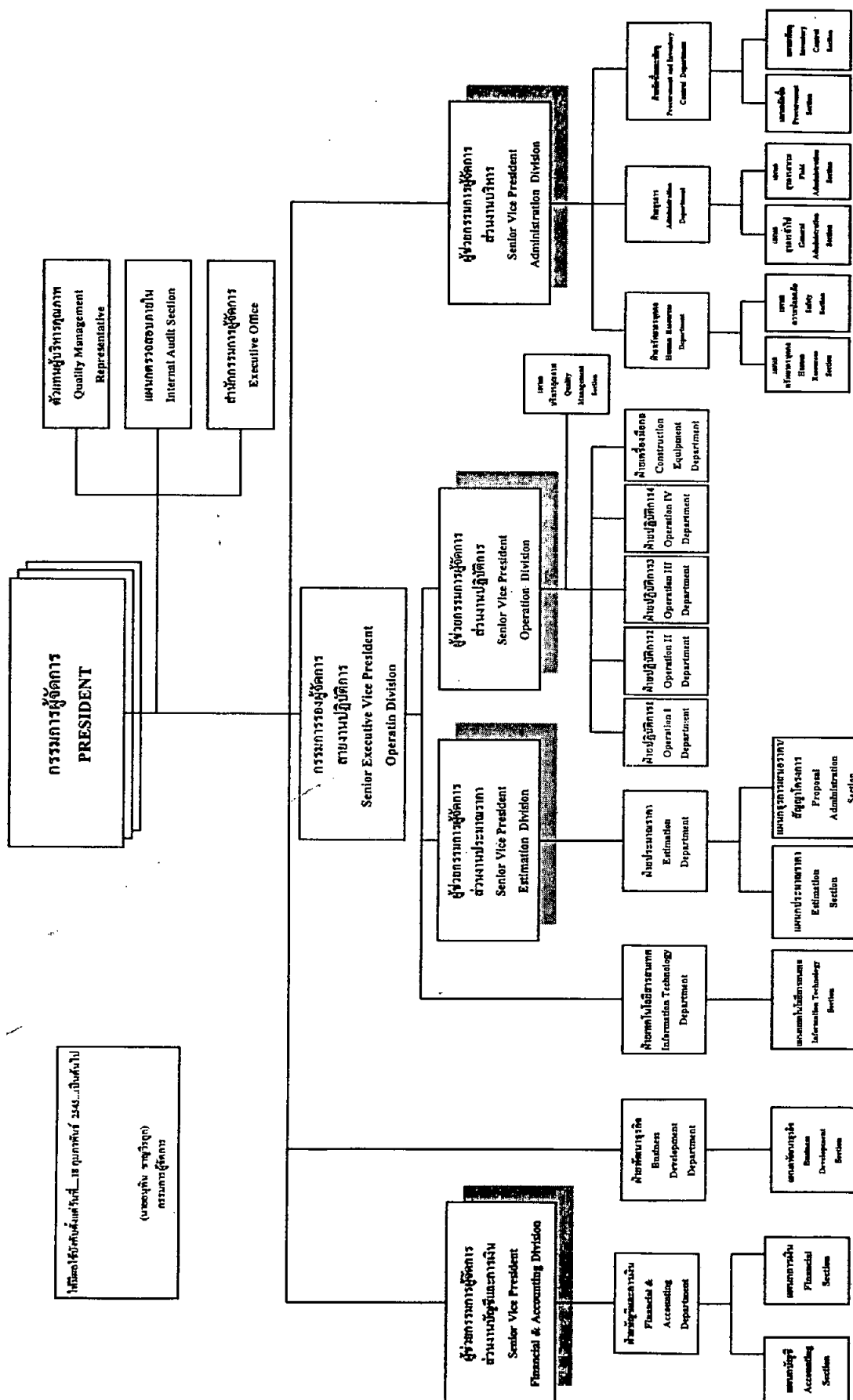
งานก่อสร้างทางด้านสาธารณูปโภคพื้นฐานที่บริษัทดำเนินการ สามารถจำแนกได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่ ด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ด้านสื่อสารโทรคมนาคม และด้านสาธารณูปการ ผลงานก่อสร้างของบริษัทที่ผ่านมาอยู่มาหลายโครงการ ได้แก่ งานก่อสร้างถนน สะพาน คลองส่งน้ำ ทำเขียบเรือ ฯลฯ ซึ่งในแต่ละโครงการล้วนแล้วแต่เป็นโครงการที่มีคุณภาพ และสร้างชื่อเสียงให้กับบริษัทเป็นอย่างมาก

ผังโครงสร้างองค์การ

การแบ่งสายงานการดำเนินการภายในบริษัท แสดงได้ผังโครงสร้างองค์การต่อไปนี้

SINO-THAI ENGINEERING & CONSTRUCTION PUBLIC CO., LTD.

ORGANIZATION CHART



ความหมายของบรรยากาศองค์การ

คำว่าบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) นั้น นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เพนน์ และพิวจ์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2535 : 330 ; อ้างอิงจาก Payne and Pugh. n.d.) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นผลมาจากการตอบสนองหรือความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างขององค์การกับเป้าหมาย ความต้องการและความสามารถของบุคคล หรือของกลุ่ม ซึ่งบรรยากาศองค์การนี้มีบทบาทต่อประสิทธิผลขององค์การ

ฟอร์แฮนด์ และกิลเมอร์ (สมยศ นาวิการ. 2536 : 298 ; อ้างอิงจาก Forehand and Gilmer. n.d.) ให้ความหมายของ บรรยากาศองค์การไว้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มคุณลักษณะที่ทำให้้องค์การนั้นแตกต่างจากองค์การอื่น และลักษณะขององค์การดังกล่าวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

เดสส์เลอร์ (Dessler. 1976 : 417) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าหมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลมีต่อประเภทขององค์การที่เขากำลังทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์การในแง่ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน

กิบสัน และคนอื่นๆ (Gibson and others. 1991 : 744) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือ ลักษณะของสภาพแวดล้อมที่บุคลากรรับรู้ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร

สตีแยร์ส (กนกพร วรมานะกุล. 2542 : 12 ; อ้างอิงจาก Steers. n.d.) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การ ดังนี้ บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะ (Characteristic) ของสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การ และมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ และเป็นสิ่งที่บุคลากรรับรู้ (Perceive) ว่าองค์การของตนเองนั้นมีลักษณะอย่างไร ถึงแม้ว่าผู้บริหารได้พยายามให้ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (Employee-centered) แต่ถ้าพนักงานรับรู้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นแบบเผด็จการ พฤติกรรมของพวกเขาก็จะตอบสนองต่อบรรยากาศแบบเผด็จการ (Authoritarian)

สมยศ นาวิการ (2540 : 192) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่า เป็นกลุ่มลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานของพนักงานที่รับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศองค์การเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพวกเขา

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 278) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือ ตัวแปรชนิดต่างๆ เมื่อนำมารวมกันแล้ว มีผลกระทบต่อดัชนีการทำงานหรือการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ

✓ บรรยากาศองค์การ ยังหมายถึง กลุ่มหรือคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ ภายในสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้สามารถรับรู้ได้ทั้งโดยตรงและทางอ้อม โดยที่บรรยากาศดังกล่าวจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ หรืออีกนัยหนึ่งบรรยากาศองค์การ จะหมายถึง ทัศนคติ ค่านิยม ปทัสถาน และความรู้สึกของคนทำงานในองค์การที่เกิดขึ้นบ่อยๆ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ย่อมเกิดขึ้นได้จากผลของการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในโครงสร้างขององค์การ และมีผลกระทบต่อบุคคลในองค์การ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2540 : 541)

จากความหมายของบรรยากาศองค์การ ตามที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ กล่าวโดยสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้หรือทัศนคติของบุคลากร ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและต่อองค์การของตน เช่น การรับรู้ด้านโครงสร้างขององค์การ การให้รางวัลหรือผลตอบแทน กฎระเบียบวินัย

ขององค์การ เป็นต้น ซึ่งการรับรู้เหล่านั้นไม่ว่าจะเป็นการรับรู้โดยตรงหรือโดยอ้อมจะสามารถบอกได้ว่า องค์การมีบรรยากาศแบบใด โดยบรรยากาศขององค์การจะมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ มีมาตั้งแต่ยุคการจัดการทางวิทยาศาสตร์ เป็นทฤษฎีการจัดการโดยใช้หลักเหตุผลและวิทยาศาสตร์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากร ตามแนวคิดของ เทย์เลอร์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2542 : 47 ; อ้างอิงจาก Tayler. n.d.) โดยยุคดังกล่าวให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบขององค์การ การแบ่งงานกันทำ ความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและคนงาน การจัดโครงสร้างองค์การ ซึ่งแนวคิดนี้ก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การขึ้น โดยบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นในลักษณะ 3 ประการ อันได้แก่ บรรยากาศองค์การบางอย่าง ทำให้ผลการปฏิบัติงานของเขาอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่น ประการที่สอง ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของพวกเขาหรือโดยเฉพาะอย่างยิ่ง แผนงานของพวกเขาเองภายในองค์การ และประการที่สาม ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ มีผลกระทบต่อการทำงานและความพอใจของบุคคลในองค์การ (สมยศ นาวิการ. 2525 : 330)

แบบจำลองของ ลีวิน (สมยศ นาวิการ. 2539 : 193 ; อ้างอิงจาก Lewin. n.d.) ทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาล ทำให้ได้แนวคิดที่ว่า พฤติกรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อม โดยการศึกษาี้กระทำภายใต้แบบจำลอง คือ

$$B = f(P, E)$$

จากแบบจำลองนี้ อธิบายได้ว่า B (Behavior) เป็นพฤติกรรมของนางพยาบาล ขึ้นอยู่กับ P (Personality) คืออิทธิพลหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และ E (Environment) ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศของโรงพยาบาล

ในปี 1963 ฮัลปีน และครอฟท์ (กนกพร วรรณะกุล. 2542 : 14 ; อ้างอิงจาก Halpin and Croft. n.d.) ได้สร้างเครื่องมือสำหรับวัดบรรยากาศที่มีชื่อว่า QCDO (Organizational Climate Description Questionnaire) ซึ่งจากการศึกษาได้สรุปว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การพิจารณา การจัดการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวบุคคล
2. การเน้นสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ ๆ ทำงาน
3. ความรู้สึกและอารมณ์ที่แสดงออกมาแตกต่างกันมากระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง
4. การรับรู้ถึงความพึงพอใจของมนุษย์
5. สัมพันธภาพภายในองค์การ
6. แรงจูงใจในการทำงาน
7. การแสดงออกของอารมณ์
8. ความทุ่มเทต่องาน

จากปัจจัย 8 ประการดังกล่าวข้างต้น ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบด้านที่เป็นความกดดันของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ความคาดหวังรูปแบบการจัดการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ และสิ่งอำนวยความสะดวก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน วัฒนธรรมองค์การ จะมีผลทำให้บรรยากาศองค์การแตกต่างกันไปรวมทั้งมีผลกระทบต่อ การรับรู้ ความรู้สึก และทัศนคติของบุคลากร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

Gibson ได้ประมวลความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การตามตารางต่อไปนี้ (อ้าง ตักดิ์ เจริญสุข. 2526 : 19-20)

ตาราง 1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

ทฤษฎี / แนวความคิด	การให้ความสำคัญ	แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)	การบริหารงานมีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว	การจัดแบ่งหน่วยงานและการกำหนดสายการบังคับบัญชาไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ
ทฤษฎีของวูดวาร์ด (Woodward) ลอเรนซ์ (Lowrence) และลอช (Lorsch)	ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีโครงสร้างและการปฏิบัติงาน	โครงสร้างขององค์การและเทคโนโลยีกำหนดบรรยากาศองค์การ
ทฤษฎีไซเบอร์เนติก (Cybernetics)	มนุษย์สามารถควบคุมและปรับปรุงสภาพแวดล้อม	ข้อมูลมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน
ตัวแบบการจัดช่วงการบังคับบัญชาของล็อกฮีต (Lockheed of Control Model)	ขอบเขตหรือช่วงของการบังคับบัญชา	ใช้มาตรประเมินค่าขององค์ประกอบสำคัญ เช่นระดับของการฝึกอบรมสภาพแรงงาน
การกระจายอำนาจ (Decentralization)	การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับหน่วยปฏิบัติ	การมอบงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขึ้นอยู่กับความไว้วางใจความเชื่อมั่นของบุคคล
ระบบ 4 ของไลเกิร์ต (Likert (system 4))	กระบวนการกลุ่มซึ่งจะสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ	บรรยากาศองค์การแบบปรึกษาหารือนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ตาราง 1 (ต่อ)

ทฤษฎี / แนวความคิด	การให้ความสำคัญ	แนวคิดเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การ
การเพิ่มภาระหน้าที่และ ความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment)	ปรับปรุงประสิทธิภาพในการ ทำงานและความพึงพอใจของ บุคคล	ส่งเสริมบรรยากาศที่สนองตอบ บุคคลในด้านความรับผิดชอบ การยอมรับและโอกาสในความ ก้าวหน้า
การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)	การบริหารงานมีวิธีที่ดีที่สุด เพียงวิธีเดียว	การจัดแบ่งหน่วยงานและการ กำหนดสายการบังคับบัญชาไปสู่ การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ที่มา : ชำรงศักดิ์ เจริญสุข. (ม.ป.ป.). บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาเดการศึกษาคี 6. หน้า 19-20.

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (ชำรงศักดิ์ เจริญสุข. 2526 : 30 ; อ้างอิงจาก Litwin and Stinger. n.d.) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยจัดให้นักศึกษาจำนวน 45 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ให้เข้าไปทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศแตกต่างกันออกไป 3 แบบ คือ โครงสร้างธุรกิจแบบเผด็จการ (Authoritarian Structure Business) โครงสร้างธุรกิจแบบประชาธิปไตย (Democratic Friendly Business) และโครงสร้างแบบใฝ่สัมฤทธิ์ (Achieving Business) โดยใช้เกมส์ธุรกิจ (Business Games) เป็นเครื่องมือทดลอง ปรากฏผลว่าบรรยากาศแบบใฝ่สัมฤทธิ์เล่นเกมส์ได้ดีที่สุด และบรรยากาศประชาธิปไตยแสดงออกถึงความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

— Litwin และ Stinger ได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็นมิติไว้ดังนี้ (French and others. 1985 : 532-533)

1. มิติทางโครงสร้างขององค์การ (Structure) หมายถึงการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนดำเนินงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรนั้นๆ

2. มิติทางความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Individual Responsibility) หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบ ความเข้าใจ และการตัดสินใจในงานที่ตนปฏิบัติ

3. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) หมายถึงการรับรู้ทางด้านการให้รางวัลและการถูกลงโทษภายใต้สถานการณ์ของการทำงาน โดยการให้รางวัลนั้นดีกว่าการลงโทษ โดยรางวัลจะเป็นสิ่งกระตุ้นทางด้านความสำเร็จในการทำงานและความผูกพัน ลดความหวาดกลัวและความล้มเหลวในการทำงาน

4. มิติทางความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึงการรับรู้ถึงสัมพันธภาพภายในองค์กร และรับรู้ถึงการให้ความสำคัญทางด้านการส่งเสริมและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทั้งจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

5. มิติทางความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และความท้าทายในงาน

6. มิติความขัดแย้งและการยินยอมให้มีการขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความแตกต่างของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเน้นการแก้ปัญหา มากกว่าการเพิกเฉยไม่เอาใจใส่

7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) หมายถึงการรับรู้ถึงความสำคัญและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน

8. มิติทางความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) หมายถึง การรับรู้ถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การรับรู้ถึงความเป็นมิตร ความอบอุ่นและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

กลุ่มของแคมเบล และ บีทตี้ (Cambell and Beaty. 1971) และกลุ่มของ พริทชาร์ท และคาราซิค (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 2535 : 330 ; อ้างอิงจาก Pritchard and Karasick. 1973.) ได้เสนอมิติของบรรยากาศองค์การ 10 ประการ ดังนี้

- โครงสร้างของงาน (Task Structure) ซึ่งหมายถึง ความมากน้อยของวิธีการ (Methods) ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- ความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward – Punishment Relationship) หมายถึงความมากน้อยในการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดีความชอบ แทนที่จะพิจารณาจากความอาวุโส หรือความชอบพออื่นๆ
- การรวมอำนาจการตัดสินใจ (Decision Centralization) คือความมากน้อยของการส่งมอบอำนาจการตัดสินใจไว้กับผู้บริหารระดับสูง
- การเน้นการบรรลุเป้าหมาย (Achievement Emphasis) เป็นความปรารถนาของคนในองค์การที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
- การให้ความสำคัญของการอบรมพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึงความมากน้อยของการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสม ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security and Risk) ความมากน้อยของแรงกดดันต่างๆ ที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงของบุคลากรในองค์การ
- การเปิดเผยและการป้องกันตนเอง (Openness and Defensiveness) หมายถึงความมากน้อยของการที่บุคลากรในองค์การพยายามปกปิดความผิด แทนที่จะติดต่อคบหากันอย่างเปิดเผยและร่วมมือร่วมใจกัน
- สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) เป็นความรู้สึกของบุคลากรในองค์การว่าเป็นองค์การที่ดีและเหมาะสมที่เขาจะทำงานด้วย
- การยอมรับและการส่งกลับข้อมูล (Recognition and Feedback) หมายถึงการที่บุคคลรับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชาคิดอย่างไรต่อการปฏิบัติงานของเขา และการได้รับการสนับสนุนหรือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา

- ความสามารถและความคล่องตัวขององค์กร (General Organizational Competence and Flexibility) ความมากน้อยของการที่องค์กรรับรู้เป้าหมายขององค์กรคืออะไร และกระทำตามเป้าหมายนั้นอย่างมีความคล่องตัว รวมถึงการคาดคะเนปัญหา พัฒนาทักษะและวิธีการใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบก่อนที่จะปัญหาจะกลายเป็นวิกฤตการณ์

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

ผลงานวิจัยในต่างประเทศ

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer. 1968 : 148-149) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของหญิงที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการลูกค้าในแผนกบริการขององค์การเพื่อสาธารณประโยชน์ จำนวน 19 คน โดยใช้แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ Improved Organizational Climate Questionnaire (IOCQ) ของ Litwin และ Stringer พบว่า บรรยากาศองค์การซึ่งรับรู้โดยหญิงบริการเหล่านี้มีดังนี้

- มิติโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับสูงมากและมีสภาพการณ์ของการบีบบังคับในองค์การ
- มิติความรับผิดชอบและมิติความเสี่ยงภัยอยู่ในระดับต่ำมาก แต่มิติมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
- มิติการสนับสนุนและมิติความขัดแย้งอยู่ในระดับต่ำ
- มิติความอบอุ่นและมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับต่ำ

นอกจากนี้ ผลจากการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศในการทำงานตามการรับรู้ของหญิงบริการเหล่านี้ เป็นบรรยากาศที่เยือกเย็นและไม่เป็นมิตร เพราะไม่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนากลุ่มทำงานและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer. 1968 : 103) ได้ทำการทดลองให้นักศึกษา จำนวน 45 คน เข้าไปทำงานในบริษัทที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับเรดาร์ 3 แห่ง โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งสองคน พบว่า บรรยากาศแบบเผด็จการ (Authoritarian Climate) ก่อให้เกิดความพอใจในงานต่ำสุด ส่วนบรรยากาศแบบเป็นมิตร (Democratic – Friendly Climate) ก่อให้เกิดความพอใจในงานของพนักงานสูงสุด

กัชคา และเคิร์ค (Kaczka and Kirk. 1968 : 270) ได้ทำการวิจัยและพบว่า องค์การที่มีบรรยากาศเน้นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน (Employee Centered Climate) จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าแม้ว่าจะไม่ใช่ทุกกรณีเสมอไป อย่างไรก็ตาม บรรยากาศที่เน้นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานนั้นจะก่อให้เกิดความพอใจที่มากกว่าในแง่ของสังคมและจิตวิทยา

ดักกลาส (Douglas. 1979 : 754) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวัดบรรยากาศองค์การเพื่อการริเริ่มสร้างสรรค์ โดยออกแบบสอบถามที่ชื่อว่า The Litwin and Stringer's IOCQ เพื่อวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ 9 มิติ ของผู้นำศาสนาจำนวน 525 คน ของโบสถ์ Seventh Day Adventist ในประเทศแคนาดา แล้วนำผลไปจุดเป็นเส้นภาพ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกันของมิติของบรรยากาศองค์การ 9 มิติ และได้ผลสรุปการวิจัยดังนี้

1. บรรยากาศองค์การในมิติโครงสร้างองค์การ มิติรางวัล มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีลักษณะเป็นบวก

2. บรรยายกาตองค์การในมิติความรับผิดชอบ มิติความเสี่ยงภัยและมิติความขัดแย้งมีลักษณะเป็น
ลบ

จากการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้แสดงความเห็นว่า ผู้มีหน้าที่บริหารและจัดการโบสถ์ ควรศึกษา
เทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดบรรยาภาตองค์การในแนวทางที่สร้างสรรค์มากขึ้น

พริทชาร์ด และคาราซิค (Pritchard and Karasick. 1979 : 118) พบว่า ลักษณะของบรรยาภาตที่มี
การสนับสนุนสูง มีความสัมพันธ์กับความพอใจในงานสูงด้วย

ออร์เพน (Open. 1994 : 770) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยาภาตองค์การ ที่มีผลต่อทัศนคติของพนักงาน
โดยทำการศึกษากับพนักงาน จำนวน 119 คน ในธุรกิจด้านการให้บริการทางการเงิน จากการศึกษาพบว่า
ระดับตำแหน่งงานของคนในองค์การมีผลต่อการรับรู้บรรยาภาตองค์การแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า
มีการรับรู้บรรยาภาตองค์การดีกว่า และมีความพึงพอใจและทัศนคติต่องานเป็นไปในทางบวก

บราวน์ และเลห์ (Brown and Leigh. 1996 : 358-368) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาภาต
องค์การกับการมีส่วนร่วมในงาน การใช้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบวัด
บรรยาภาตองค์การ จากการรับรู้บรรยาภาตองค์การทางด้านจิตวิทยา ซึ่งพบว่า การรับรู้บรรยาภาตองค์การมี
ความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงาน การใช้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

ผลงานวิจัยในประเทศ

ศุภฤกษ์ สมศิริชาติ (2527 : 70-72) ได้ศึกษามรรยาภาตองค์การของเทศบาลเมืองพังงา ตะกั่วป่า
ภูเก็ต และกระบี่ ได้ข้อสรุปว่า ส่วนใหญ่พนักงานมองบรรยาภาตองค์การไปในทางบวก และพบว่า พนักงานมี
ความพอใจในการทำงานสูงแต่ก็คิดจะเปลี่ยนงาน ความพอใจในงานและความคิดที่จะเปลี่ยนงานมีความ
สัมพันธ์กับบรรยาภาตองค์การในมิติความรับผิดชอบ และความอบอุ่น อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้มีข้อน่าสังเกตอยู่
บางประการ ประการแรก โดยทั่วไปการเลือกมิติต่าง ๆ เพื่อวัดการรับรู้เกี่ยวกับบรรยาภาตองค์การนั้น จะตั้ง
อยู่บนสมมติฐานที่ว่า จะเลือกหรือดึงเอาส่วนสำคัญ ๆ ของสภาพแวดล้อมขององค์การออกมาศึกษาให้ได้มาก
ที่สุด งานของศุภฤกษ์ใช้มิติต่าง ๆ ในการวัดเพียง 3 มิติ จากจำนวน 7 มิติ ตามที่ ลิทวิน และสตริงเจอร์ ได้
ออกแบบไว้ ดังนั้น ภาพการรับรู้บรรยาภาตองค์การที่วัดออกมาจึงเป็นเพียงภาพบางส่วนเท่านั้น ไม่อาจครอบคลุม
ถึงลักษณะที่เป็นภาพรวมขององค์การได้ ประการที่สอง ผลการวัดทัศนคติบางอย่างมีความขัดแย้งในตัว
เอง เช่น พบว่าพนักงานมีความพอใจในงาน แต่ขณะเดียวกันก็พบว่าพนักงานมีความคิดจะเปลี่ยนงานสูง ซึ่ง
ในความเป็นจริงแล้วความคิดจะเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงานนั้น เป็นผลมาจากความพอใจในงาน จึงไม่น่าจะมีความ
ขัดแย้งกัน ซึ่งอาจเป็นผลเกี่ยวเนื่องมาจากความเที่ยงตรงของการวัด

สุพัทธา เพชรมณี และเชียวชาญ อาศุวัฒนกุล (2528 : 84-98) วิจัยเรื่องปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อ
การพัฒนากำลังคนในระบบราชการไทย โดยใช้กลุ่มประชากรข้าราชการส่วนกลางจากกระทรวงมหาดไทย
กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานกฤษฎีกาและข้าราชการส่วนภูมิภาคจากจังหวัด
เชียงใหม่ จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดสงขลา พบว่า เพศชาย มีระดับการรับรู้บรรยาภาตองค์การในระดับดี
มากกว่าเพศหญิง ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้บรรยาภาตองค์การอย่างมีนัยสำคัญในทิศทางที่
กลับกัน คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูง มีระดับการรับรู้ต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำ

โดยเฉพาะระดับปริญญาโทขึ้นไป มีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การต่ำที่สุด และพบว่าระดับตำแหน่งและอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ กับการรับรู้บรรยากาศองค์การ

วรรณภา ณ สงขลา (2530 : 118-119) ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างในส่วนกลาง หน่วยงานระดับกอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกองต้นสังกัดต่างกันมีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การต่างกัน

✓ นิภาวรรณ วรรณสาธพ (2530 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในงานให้บริการประชาชนของพนักงานรัฐวิสาหกิจศึกษาเฉพาะกรณี ธนาคารกรุงไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยในส่วนบรรยากาศองค์การ อาศัยตัวแปรทางด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎระเบียบ ค่าสิ่งธนาคาร การควบคุมบังคับบัญชา การให้รางวัล และการลงโทษ การจัดอัตราค่าจ้างและการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ พบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวกับบรรยากาศเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่องานบริการของกลุ่มตัวอย่าง

พรพรรณ ทวีพย์ไพบูลย์กิจ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านบุคคลและความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมของงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข โครงการสาธารณสุขมูลฐานเขตเมืองอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี พบว่า ระดับความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมของงานอาสาสมัครอยู่ในเกณฑ์สูง ปัจจัยด้านบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมของงาน ความพึงพอใจด้านการรับทราบทางด้านลักษณะงาน ด้านความร่วมมือของชุมชนและความพึงพอใจรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และพบว่าความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

วุฒินนท์ วิมลศิลป์ (2533 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การกับความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท กลุ่มประชากร คือข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท ในเขตการศึกษา 10 ประกอบด้วย จังหวัดมหาสารคาม ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ มุกดาหาร ยโสธร อุบลราชธานี และนครพนม โดยดัดแปลงแบบวัดบรรยากาศองค์การของ-ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer, 1968) ในมิติด้านโครงสร้างงาน มาตรฐานงานความอบอุ่น ความขัดแย้ง เอกลักษณะองค์การ และดัดแปลงจากแบบวัด Profile Organizational Characteristics (POC) ของ ลิเคิท (Likert, 1967) ในมิติด้านภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร พบว่า ข้าราชการครูมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์ดี และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บุญรัตน์ แก้วลำหัด (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ศึกษาองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ 5 ด้าน คือ ลักษณะโครงสร้างของโรงเรียน นโยบายการบริหารและการจัดการ วิทยาการที่ใช้ในโรงเรียน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ กลุ่มตัวอย่างคือ ครู-อาจารย์ ผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2536 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน และที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความรู้สึกต่อบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

ร.ต.อ. หญิง สุนทรี ตรีอำนรรค (2541) ทำการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การ ของโรงพยาบาลตำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การของข้าราชการโรงพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัยพบว่าระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และตัวแปรที่มีผลต่อระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ คือ อายุ ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเรื่องความหมายของความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) โดยมีความหมาย ดังนี้

บุคคานัน ไอไอ (Buchanan II. 1974 : 533) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความคาดหวังของสมาชิกที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอยู่กับองค์การ มีความภักดีต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ตลอดจนการประเมินองค์การไปในทางที่ดี และแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบ 3 ประการ อันได้แก่

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การและยอมรับจุดหมายขององค์การ
2. ความต้องการมีส่วนร่วม (Involvement) หมายถึงความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ
3. ความภักดีต่อองค์การ (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

แคนเดอร์ (Kanter. 1968 : 499) ให้ความหมายว่า เป็นความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

ฮอลล์ และคนอื่นๆ (Hall and others. 1970 : 176) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นกระบวนการนำองค์การไปสู่เป้าหมาย และยังมีผลทำให้บุคคลในองค์การมีบุคลิกภาพที่ผสมผสาน และพัฒนา ไปในทิศทางเดียวกับองค์การ

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การไปในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์การ และเป็นความตั้งใจของบุคคลในองค์การที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

พอร์เตอร์ และสมิท (Mowday and others. 1982 : 27 ; citing Porter and Smith. n.d.) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมด ระหว่างพนักงานและองค์การ จะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ คือ ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

วรพล นันทเกษม (2540 : 7) ได้ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจและนิยามความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกซึ่งเป็นไปในทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน

ธีระ วีระธรรมสาริต (2532 : 20) ได้ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การและให้นิยามความผูกพันต่อองค์การ โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์การนั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติ

กรรม เมื่อสมาชิกองค์การมีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์การและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนงาน ก็อาจเนื่องมาจากได้เปรียบเทียบกับอย่างอื่นแล้วเห็นผลได้ผลเสีย หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การไป

จากความหมายที่นักวิชาการต่าง ๆ ให้อธิบาย สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งจะแสดงออกในลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อองค์การ
 3. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน
- ซึ่งลักษณะทั้ง 3 ประการดังกล่าวมานี้ ผู้วิจัยจะนำไปเป็นตัวแบบในการศึกษาครั้งนี้

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

สตีเยร์ส (Steers. 1977 : 48) แสดงความเห็นไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตรา การเข้าและออกจากงานของสมาชิกองค์การได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวความคิด ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็จะอยู่อย่างมั่นคง
3. เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

บุคคานัน ไอไอ (Buchanan II. 1974 : 534) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใดเพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการ หรือความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และเป็นผู้มีส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การรวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์การของตนมากนั่นเอง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

สตีเยร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1979 : 303 – 30) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นขั้นตอน หนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์การใดองค์การหนึ่ง เรียกว่า ขั้นที่หนึ่ง (First Stage)

2. การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์กรหรือความเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Attachment, Organizational Memberships) โดย Steers และ Porter พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำจะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กร มีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Employees' Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1993) ได้สรุปแนวความคิดในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร 3 ลักษณะ คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง

1.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจัง ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่ายู่ภายใต้สภาวะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม ในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างานคือ วิถีทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กรหมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายงานหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนจะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ

ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การแล้วจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์การ ก็จะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับ และผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไปหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวรรอบคอบ ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้ คือ ทฤษฎี Side bet ของ Howard S. Becker ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบและถ่วงน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์การแล้วเขาจะได้รับหรือต้องสูญเสียอะไรบ้าง อะไรที่คุ้มค่ากว่ากัน

3. แนวความคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความจริงภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่และทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์การ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

แคสตาลดี (Castaldi. 1969) กล่าวว่า ความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน นั้น เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันกับงานและองค์การมากยิ่งขึ้น

เฮรบิเนียค และอลิตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 566) พบว่าตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์การที่ดีที่สุด คือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท (Role Tension)
2. ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน
3. ความไม่พึงพอใจเนื่องจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

สตีเยร์ส (Steers. 1977 : 47) ได้แบ่งองค์ประกอบ ในด้านปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) เช่น เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ (Feed back) การมีความหมายของงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กรการ เช่น ทักษะคติของกลุ่มทำงานที่มีต่อองค์กรความน่าเชื่อถือขององค์กร เป็นต้น

สตีเยร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 433 – 434) ได้สรุปว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น มี 4 องค์ประกอบ คือ

1. โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด มีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4. ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงานความสามารถในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกตนเองเป็นบุคคลสำคัญทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

บาร์อน (Baron. 1986 : 162 – 163) ให้ทรรศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความผิชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือไม่แน่ใจในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูง ๆ และคนที่ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกว่าการเอาใจใส่เรื่องสวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

เดอโคติส และซัมเมอร์ (Decotis and Summer. 1987) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับความพึงพอใจในงาน และทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่า ๆ กัน

มาวเดย์ และคณะ (ธีระ วีระธรรมสาธิต. 2532 : 25 ; Mowday and others. n.d.) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ อันเนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การด้วยนั่นเอง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ผลงานวิจัยของต่างประเทศ

แคทซ์ และคาห์น (Katz and Kahn. 1966 : 362) พบว่าการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากงานได้ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานได้อีกด้วย

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer. 1968 : 45 – 65) ศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศขององค์การนำทำงานหรือไม่นั้น พบว่า ความชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ ความท้าทาย ของงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ในทำนองเดียวกันการรับรู้ผลของการปฏิบัติงาน เท่ากับเป็นการบอกให้พนักงานรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้ กับมาตรฐานที่องค์การคาดหวัง การรับรู้นี้เองเป็นสิ่งที่กระตุ้นและจูงใจความต้องการประสบความสำเร็จในงานอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและพัฒนาไปสู่การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในที่สุด

คาร์เวลล์ (Carvell. 1970 : 212 – 213) พบว่าบรรยากาศขององค์การที่มีมิตรภาพไมตรีจิตนอกจากจะเป็นการสนองความต้องการทางด้านสังคม (Need of Belonging) แล้วยังช่วยลดอัตราการลาออกและการเปลี่ยนงานด้วย

เฮรบิเนียค และอัลโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 557) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมและมัธยม จำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก โดยใช้ตัวแปรในการศึกษา 2 กลุ่ม คือตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและตัวแปรเกี่ยวกับบทบาทผลการศึกษา พบว่า

- เพศ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือสิ่งที่สูญเสีย หากจะอยู่หรือออกจากองค์การแตกต่างกันไป กล่าวคือ ผู้หญิงจะเห็นว่าการออกจากองค์การเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้น จึงมีแนวโน้มว่า ผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย

- สถานภาพการสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถจะนำมาพิจารณาควบคู่กัน จะพบว่าผู้หญิงที่เป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้ที่เป็นหม้ายหรือที่แต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มหลังจะมองว่าการเปลี่ยนงาน จะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น จึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม

- อายุ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การเพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการหรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์การอื่น ดังนั้น จึงเลือกที่จะอยู่กับองค์การเดิมต่อไป

- การศึกษา พบว่าทั้งครูและพยาบาลที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อหรือหาความก้าวหน้าทางการศึกษาจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคคลที่วางแผนจะศึกษาต่อ หรือแม้แต่ผู้ที่ยังไม่มีความแน่ใจ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ความปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้แสดงให้เห็นถึงลักษณะของวิชาชีพนิยม (Professionalism)

หรือลักษณะของผู้ที่นิยมการหาความรู้อย่างกว้างขวาง (Cosmopolitanism) อันจะทำให้บุคคลเหล่านี้มีโอกาสเลือกงานหรือโยกย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปอี้องค์การหนึ่งโดยง่าย

- องค์กรที่มีระบบสิ่งจูงใจที่ดีมากเท่าใดผู้ปฏิบัติงานยังมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น สิ่งจูงใจ (Incentives) ในองค์กรหมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานที่องค์กรสามารถสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้

พอร์เตอร์ และสตีแยร์ส (Porter and Steers. 1973 : 151 – 176) พบว่าองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออก โอนย้ายออกไปจากองค์กรหรือไม่อยากมาทำงาน ซึ่งจะแสดงออกโดยการขาดงาน ลางานบ่อย ๆ

บุคคานัน ไอไอ (Buchanan II. 1974 : 533 – 546) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือ ยิ่งสมาชิกในองค์กรมีอายุงานมากก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นลำดับ

สโตน และพอร์เตอร์ (Stone and Porter. 1975 : 57 – 64) ศึกษาพนักงานองค์กรโทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา พบว่าลักษณะของงานใน 3 มิติ คือ ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในงาน และงานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สตีแยร์ส (Steers. 1977 : 28) ทำการวิจัย พบว่า พนักงานโรงงาน 9 ใน 11 แห่ง อัตราการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ คือความพอใจในเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง

สตรอส และเซเยลส์ (Strauss and Sayles. 1980 : 403) เห็นว่าความเป็นอิสระในการทำงานเป็นตัวกำหนดบรรยากาศการทำงานที่พึงปรารถนาขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

ซอเรนเซน (Sorensen. 1985 : 235) ศึกษากลุ่มบุคลากรในโรงพยาบาลทหาร จำนวน 790 คน พบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิงต่อความผูกพันต่อองค์กร

มอร์โรว์ (Morrow. 1987 : 330 – 346) ศึกษาพนักงาน จำนวน 2,200 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร

ฮอฟมัน (Hauffman. 1989 : 102) ศึกษาพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมใน Northern Alabama พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

บัลโฟร์ (Balfour. 1990 : 274) ศึกษาพนักงานในหน่วยงานของรัฐบาลรัฐฟลอริดา จำนวน 828 คน พบว่าลักษณะส่วนบุคคล คือ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สตีแยร์ส (ธีระ วีระธรรมสาธิต. 2532 : 29 ; อ้างอิงจาก Steers. n.d.) ให้ทรงเห็นว่า ลักษณะของงานจะเป็นสิ่งหนึ่งที่จะบอกถึงประสิทธิผลของงานได้ทำนองเดียวกับความพอใจในงาน เขาสรุปลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงานที่จะรับผิดชอบ ความมีอิสระในงาน และการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน จะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้ได้มาจากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล จำนวน 382 คน และนักวิทยาศาสตร์กับวิศวกรอีก 19 คน และพบว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อลัตโต และคณะ (สมศักดิ์ สุขใจ. 2531 : 98 ; อ้างอิงจาก Alutto, et al. n.d.) พบว่า สมาชิกจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยลง หากไม่ได้รับความก้าวหน้าตามที่ตนต้องการ

อลัตโต และเชอร์บิเนียค (นภาเพ็ญ โหมาศวิน. 2533 : 2 ; อ้างอิงจาก Alutto and Hrebiniak. nd.) พบว่าพระและเจ้าหน้าที่ป่าไม้จะผูกพันต่อองค์การมาก เพราะนโยบายการเลื่อนขั้นเป็นไปอย่างชัดเจนและเกี่ยวข้องกับคนในองค์การเท่านั้น คนนอกองค์การไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้น สมาชิกจึงมองเห็นโอกาสที่ตนจะก้าวหน้าได้อย่างชัดเจนจึงไม่ละทิ้งองค์การไป

แคมป์เบล และคณะ (โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533 : 24 ; อ้างอิงจาก Campbell, et al. n.d.) พบว่าความเป็นอิสระในการทำงานเป็นตัวกำหนดบรรยากาศในการทำงานที่พึงปรารถนาขององค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ

กรุสกี และคณะ (ธีระ วีระธรรมสาริต. 2532 : 148 ; อ้างอิงจาก Grusky, et al. n.d.) พบว่าสมาชิกในองค์การที่มีความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงานสูง จะเป็นปัจจัยที่ทำให้เขามีความรู้สึกผูกพันกับ องค์การสูง ซึ่งตรงกันข้าม หากเขาไม่มีความรู้สึกเช่นนั้น ความผูกพันต่อองค์การก็จะน้อยลงด้วย

สโตน และพอร์เตอร์ (เชาวลิต ตนานนท์ชัย. 2532 : 18 ; อ้างอิงจาก Stone and Porter. n.d.) ทำการศึกษาลักษณะงานและทัศนคติต่องาน ของพนักงานองค์การโทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา พบว่า ลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่องานในเรื่องอื่น ๆ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน โดยลักษณะของงานที่ใช้ศึกษามี 3 มิติ คือ ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในงานและงานที่มีโอกาสปฏิบัติงานสร้างสรรค์กับผู้อื่น

เลวิส (นภาเพ็ญ โหมาศวิน. 2533 : 26 ; อ้างอิงจาก Lewis. n.d.) ทำการศึกษากับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยของรัฐแถบตะวันตกของสหรัฐอเมริกา พบว่าคณะอาจารย์มีความรู้สึกวามหาวิทยาลัยที่ตนสอนอยู่มีชื่อเสียง จึงเกิดความจงรักภักดีต่อสถาบัน ซึ่งถือเป็นมิติหนึ่งของความผูกพันต่อองค์การนั่นเอง

บุคคานัน ไอไอ (โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533 : 27 ; อ้างอิงจาก Buchanan II. n.d.) พบว่า ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ หลังจากได้ทำการศึกษาความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของนักบริหารในวงราชการ เปรียบเทียบกับนักบริหารในวงการธุรกิจ ซึ่งพบว่านักบริหารในวงการธุรกิจมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากกว่านักบริหารในวงราชการเพราะนักบริหารภาคธุรกิจมีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การมากกว่านักบริหารในวงราชการ

เบคเคอร์ และคาร์เฟอร์ (โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533 : 24 ; อ้างอิงจาก Becker and Carfer. n.d.) พบว่า การมีโอกาสร่วมสังสรรค์กับเพื่อนฝูงในสถานที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจริง

ผลงานวิจัยในประเทศ

ธีระ วีระธรรมสาริต (2532 : 146) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสในการก้าวหน้าในงาน ลักษณะของงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ความน่าเชื่อถือขององค์การระบบพิจารณาความดีความชอบ การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2532 : 40 – 58) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของศูนย์ มีความผูกพันต่อศูนย์ อยู่ในระดับ

ปานกลาง โดยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์ สถานภาพ การสมรส ประสบการณ์การย้ายถิ่นและปัจจัยลักษณะงาน คือความเป็นอิสระในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยลักษณะงาน คือ ความหลากหลายในงาน ความเข้าใจในกระบวนการของ งานผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยประสบการณ์ในงานคือ ความคาดหวัง ที่ได้รับการตอบสนองจากศูนย์ ความรู้สึกว่าคุณค่า เป็นที่พึงได้ ความรู้สึกว่าคุณค่า มีชื่อเสียง ทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงานและศูนย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปริยาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 139 – 140) ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์สาขาครุ ภัณฑ์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดต่อความผูกพัน คือ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ความสนใจในงาน เจตคติที่มีต่อระบบราชการ ระดับเงินเดือนและแรงจูงใจที่จะปฏิบัติ งาน ปัจจัยด้านงานมีตัวพยากรณ์ที่ดีคือ ความพึงพอใจงานทั่วไป ความก้าวหน้าและมิตรสัมพันธ์ ปัจจัยด้าน กลุ่มมีตัวพยากรณ์ที่ดีคือ ความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา

จรีพร กาญจนการุณ (2536) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์กร ศึกษากรณีเข้า ราชการมหาวิทยาลัยมหิดล ในสาขาวิชาขาดแคลน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีประสิทธิ ภาพในการทำนายแนวโน้มการลาออกจากองค์กรของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดล ข้าราชการสาย ก. ข. และ ค. มีความพึงพอใจด้านรายได้ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าและความพึงพอใจ ในงานโดยรวมแตกต่างกัน ข้าราชการที่มีระดับการศึกษา อายุ ระดับตำแหน่ง และสายงานต่างกัน มีความผูก พันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนเพศพบว่าไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมเกียรติ ธรรมนิยาย (2536) ศึกษาความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวน ชายแดน พบว่า ผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติราชการไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนสถาน ภาพสมรสเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จรรณี วงศ์คำแน่น (2537) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงาน สนับสนุนการปฏิบัติงานการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วน พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ แตกต่างกัน

อวยชัย ประพทธิธรรม (2537) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรย์ ใน วิทยาลัยภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสังกัดวิทยาลัยพยาบาล กองงานวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ จำนวน 149 คน ผลวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายใน ได้แก่ ความท้าทายของงานและ ความมีอิสระของงาน ปัจจัยรางวัลภายนอกได้แก่ การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้าความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ โดยที่ปัจจัยด้านการศึกษา สถานภาพสมรส และรางวัลตอบแทน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ไม่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร

นันทนา ประกอบกิจ (2538) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า นักพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับ ปานกลาง ส่วนปัจจัยลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามความสำคัญดังนี้ ลักษณะงานที่ทำ

หาย โอกาสก้าวหน้าในงานการมีส่วนร่วมในการบริหาร ลักษณะงานที่หลากหลาย ผลป้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน ความมีอิสระในงาน และลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีเฉพาะการ ประปานครหลวง พบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร แต่ความแตกต่างเกี่ยวกับ ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มี โอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และผลป้อนกลับของงาน และความแตกต่างเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจาก องค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร

ชวนชม กิจพันธ์ (2540) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห้งบประมาณ สำนักงาน งบประมาณ พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห้งบประมาณ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผล ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ทำทํายงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้ อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวัง ในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบ สอนจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการ ทำงานความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรไม่ใช่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เกศรี ศิริเสถียร (2543) ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทใน เครือเกษร และพบว่าลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร

กรกฎ พลพานิช (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและ พนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โดยผลการศึกษาพบว่าพนักงานบังคับ บัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะ ส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันไป ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงานการเห็นความสำคัญของงาน การมี ส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทาง บวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากทฤษฎีและการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งของ ต่างประเทศและภายในประเทศ พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ไม่มีความแตกต่างจากมิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์กรเลย ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งเดียวกั นก็ได้ โดยจะเห็นได้จากการที่นักวิชาการส่วนใหญ่จะชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ แก่ โครงสร้างขององค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา โอกาสได้รับการอ บรมและมีความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะงานที่ทำทําย มีความหมาย ความเป็นอิสระในการทำงาน รางวัล ตอบแทนที่ยุติธรรม การรับรู้ในผลงาน ความมั่นคงในการทำงาน การเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับ

บัญชา และการมีส่วนร่วมทางการบริหาร เป็นต้น ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวมาข้างต้น น่าจะเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า บรรยากาศขององค์การควรจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การไม่มากนักน้อย ซึ่งผู้วิจัยจะได้ทำการ ศึกษาวิจัยในครั้งนี้โดยใช้บรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Steers ใน 10 มิติ ดังได้กล่าวมาข้างต้นเป็นตัวแปรในการศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัท ชิโน-ไทยเอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) เฉพาะที่ประจำอยู่ที่สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 210 คน (ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2545 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บมจ. ชิโนไทยฯ)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมดคือ 210 คน โดยแบ่งเป็นระดับผู้จัดการแผนกขึ้นไปจำนวน 27 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการทุกตำแหน่งจำนวน 183 คน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สังกัดฝ่าย /แผนก	จำนวนผู้จัดการ (คน)	จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (คน)
สำนักกรรมการผู้จัดการ	6	7
ฝ่ายปฏิบัติการ 1 – 4	4	51
ฝ่ายประมาณราคา	2	30
ฝ่ายธุรการทั่วไป	3	17
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	2	12
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	12
ฝ่ายจัดซื้อและพัสดุ	2	14
ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ	1	3
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	3	27
ฝ่ายเครื่องมือกล	1	-
แผนกตรวจสอบภายใน	1	6

ตาราง 2 (ต่อ)

สังกัดฝ่าย /แผนก	จำนวนผู้จัดการ (คน)	จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (คน)
แผนกประชาสัมพันธ์	-	4
รวม	27	183

ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2545 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามชนิดให้เลือกคำตอบจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง ระดับการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 อายุ ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งอายุของผู้ตอบแบบสอบถามเป็น 5 ช่วง ได้แก่

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี
2. 26 - 35 ปี
3. 36 - 45 ปี
4. 46 - 55
5. 56 - 65 ปี

ข้อที่ 3 สถานภาพทางการสมรส ระดับการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่ โสด และสมรสแล้ว (รวมถึง หย่าร้าง/แยกกันอยู่ หรือเป็นหม้าย)

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. ปวส./อนุปริญญา
- 2.ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 รายได้ ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|------------------------|
| 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | 2. 10,001 - 20,000 บาท |
| 3. 20,001 - 30,000 บาท | 4. 30,001 - 40,000 บาท |
| 5. 40,001 - 50,000 บาท | 6. 50,001 - 60,000 บาท |
| 7. 60,001 - 70,000 บาท | 8. มากกว่า 70,000 บาท |

ข้อที่ 6 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่บริษัทฯ ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงอายุ ดังนี้

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

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย หรือตัวแปรตาม 10 ตัวแปร รวมทั้งหมด 37 ข้อ ได้แก่

- | | |
|--------------------------------------|-------|
| - โครงสร้างการทำงาน | 4 ข้อ |
| - รางวัลและผลตอบแทน | 4 ข้อ |
| - ความมั่นคงและความเสี่ยง | 3 ข้อ |
| - การรวมอำนาจ | 4 ข้อ |
| - การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร | 5 ข้อ |
| - การรับรู้ในผลงาน | 3 ข้อ |
| - ความอบอุ่นและการสนับสนุน | 4 ข้อ |
| - ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน | 3 ข้อ |
| - การสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา | 4 ข้อ |
| - มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน | 3 ข้อ |

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีตัวแปรย่อยหรือตัวแปรตาม 3 ตัว รวมทั้งหมด 12 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---|-------|
| - ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | 4 ข้อ |
| - ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร | 4 ข้อ |
| - ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน | 4 ข้อ |

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ดังกล่าวเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบประเมินค่า Rating Scale ตามแบบ Likert's Scale 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดค่าการให้คะแนนในส่วนที่ 2 และ 3 ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน	
	เชิงบวก	เชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ใช้เกณฑ์การแปลความหมายระดับคะแนนดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน	ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานน้อยที่สุด

ระดับคะแนน	ระดับความผูกพันต่อองค์การ
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาสำหรับการศึกษาวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นจึงนำมาทำการแก้ไขตามที่คณะกรรมการแนะนำ แล้วนำมาดำเนินการในขั้นต่อไป

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาวิจัยทำการหาความเชื่อมั่นโดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับพนักงาน บริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) และหาความเชื่อมั่นรวมโดยวิธีการของ ครอนบาค (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 118 ; อ้างอิงจาก Cronbach. n.d.)

สูตรการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha -Coefficient) ของ ครอนบาค มีดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{(n-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน ค่าความเชื่อถือได้
	n	แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum S_i^2$	แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S^2	แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ดำเนินการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย แล้วสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาแบบสอบถาม เพื่อให้มีความถูกต้องและชัดเจนตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย
3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ทำการออกแบบไปขอคำปรึกษาจากประธานและกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณา ตรวจสอบ และขอคำแนะนำ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงให้มีความชัดเจน เข้าใจง่ายและตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยให้มากที่สุด
5. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำแล้วไปทำการทดสอบ (Pretest) กับพนักงาน บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
6. ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งแล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม เพื่อทำการแก้ไขจนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ
7. นำแบบสอบถามที่เสร็จสมบูรณ์แล้วไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยัง บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) เพื่อขอข้อมูลจากพนักงานบริษัทฯ
3. การส่งแบบสอบถาม จะนำส่งพร้อมกับหนังสือขออนุญาต โดยส่งมอบให้กับพนักงานบริษัท ฯ ด้วยตัวผู้วิจัยเอง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามภายในเวลา 2 สัปดาห์
4. หลังจากรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดแล้ว นำมาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for WINDOWS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้
3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว ได้นำมาบันทึกเข้า file โดยใช้คอมพิวเตอร์เพื่อทำการประมวลผล ผ่านโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social

Sciences (SPSS)) และ การแจกแจงความถี่ของทุกตัวแปร แล้วคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อนำเสนอข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้อธิบายระดับการรับรู้รยาภาคองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การ

4. ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม และกรณีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติ ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามข้อนั้น}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม}} \times 100$$

1.2 สูตรค่าเฉลี่ย / มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean หรือ $\bar{x}$)

$$\bar{x} = \frac{\sum X}{n}$$

$\bar{x}$ = คะแนนเฉลี่ยหรือค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ = ผลรวมของคะแนนข้อมูล
 n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 สูตรส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X^2$	แทนผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X^2)$	แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทนจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตามตัวแปรเพศ และสถานภาพทางการสมรส โดยใช้สถิติ t-test ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่ม ใช้สูตร

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

เมื่อ t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
$\bar{X}_1, \bar{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
S_1^2, S_2^2	แทน ความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตาม ลำดับ
n_1, n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

โดยมีค่าความอิสระ (Degree of Freedom: df) ดังสูตร

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

2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทาง เดียว (One - Way ANOVA) (ประคอง กรรณสูต. 2529 : 179-289)

สูตร

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

โดยที่	F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F – distribution
	MS_b	แทน ความแปรปรวน (Mean Square) ระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน ความแปรปรวน (Mean Square) ภายในกลุ่ม

2.3 การเปรียบเทียบพหุคูณ ตามวิธี LSD (Least Significant Difference) (กัลยา วานิชย์ บัญชา. 2542 : 332-334) ดังสูตรต่อไปนี้

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE} \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}}$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบ
 MSE แทน ค่า Mean Square Error ที่ได้จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
 k แทน ค่าจำนวนกลุ่มทั้งหมดที่ใช้ทดสอบ
 n แทน ค่าจำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

2.4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป

$$r = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y) / n}{\sqrt{\sum x^2 - (\sum x)^2 / n} \sqrt{\sum y^2 - (\sum y)^2 / n}}$$

x,y หมายถึง ค่าที่สามารถคำนวณได้ของชุดที่ 1 และ 2 (ตัวแปรที่ 1 และ 2)
 n หมายถึง จำนวนข้อมูลของแต่ละตัวแปร ซึ่งจะต้องมีจำนวนเท่ากันทั้ง 2 ตัวแปร ค่า r ที่ได้จะมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 ซึ่งจำแนกได้ 3 แบบ ดังนี้

เมื่อ $r \geq 1$ เรียกว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก คือมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่ม (หรือลด) อีกตัวหนึ่งก็จะเพิ่มหรือ (ลด) ตาม
 $r \leq 1$ เรียกว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ทางลบ คือมีความสัมพันธ์ไปในทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่ม (หรือลด) อีกตัวหนึ่งก็จะลดหรือ (เพิ่ม) ตาม
 $r = 1$ เรียกว่า ตัวแปรทั้ง 2 ไม่มีความสัมพันธ์แบบ เชิงเส้นตรง ต่อกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ดังนี้

ข้อที่ 1.1 และ 2.1 พนักงาน บริษัท ชีโนไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ t-test

ข้อที่ 1.2 และ 2.2 พนักงาน บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ข้อที่ 1.3 และ 2.3 พนักงาน บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ข้อที่ 1.4 และ 2.4 พนักงานบริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ t-test

ข้อที่ 1.5 และ 2.5 พนักงานบริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ข้อที่ 1.6 และ 2.6 พนักงานบริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ส่วนค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
LSD	แทน	วิธีผลต่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพทางการสมรส รายได้ต่อเดือนที่ได้รับจากบริษัท และ ระยะเวลาปฏิบัติงานที่บริษัทฯ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อความผูกพันภายในบริษัทฯ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพทางการสมรส รายได้ต่อเดือนที่ได้รับจากบริษัท ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่บริษัท โดยแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 หญิง	98	46.7
1.2 ชาย	112	53.3
รวม	210	100.0
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	25	12.0
2.2 26 - 35 ปี	104	49.5
2.3 36 - 45 ปี	63	30.0
2.4 46 - 55 ปี	15	7.1
2.5 56 - 65 ปี	3	1.4
รวม	210	100.0
3. การศึกษาสูงสุด		
3.1 ปวส./อนุปริญญา	42	20.0
3.2 ปริญญาตรี	150	71.4
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	18	8.6
รวม	210	100.0
4. สถานภาพสมรส		
4.1 โสด	98	46.7
4.2 สมรสแล้ว(รวมถึง หย่าร้าง/แยกกันอยู่ หรือเป็นหม้าย)	112	53.3
รวม	210	100.0

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
5. รายได้ต่อเดือน		
5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	44	21.0
5.2 10,001 – 20,000 บาท	76	36.2
5.3 20,001 – 30,000 บาท	33	15.7
5.4 30,001 – 40,000 บาท	16	7.6
5.5 40,001 – 50,000 บาท	10	4.8
5.6 50,001 – 60,000 บาท	8	3.8
5.7 60,001 – 70,000 บาท	4	1.9
5.8 มากกว่า 70,000 บาท	19	9.0
รวม	210	100.0
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่บริษัทฯ		
6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	68	32.4
6.2 6 - 10 ปี	72	34.3
6.3 11 – 15 ปี	43	20.5
6.4 16 – 20 ปี	18	8.6
6.5 มากกว่า 20 ปี	9	4.2
รวม	210	100.0

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ จำนวน 210 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นเพศชาย โดยมีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 และพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7

อายุ เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 พนักงานที่มีอายุ 46-55 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และพนักงานที่มีอายุ 56-65 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตาม

ลำดับ และเนื่องจากช่วงอายุ 55-65 ปี มีเพียง 3 คน ผู้วิจัยจึงได้นำไปสรุปรวมกับพนักงานที่มีอายุ 46-55 ปี และได้แสดงผลใหม่ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. อายุ	จำนวน	ร้อยละ
2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	25	12.0
2.2 26 – 35 ปี	104	49.5
2.3 36 – 45 ปี	63	30.0
2.4 46 – 65 ปี	18	8.5
รวม	210	100.0

การศึกษา เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส.หรืออนุปริญญา มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ

สถานภาพทางการสมรส เมื่อพิจารณาด้านสถานภาพสมรส พบว่าพนักงานส่วนใหญ่สมรสแล้ว (รวมถึง หย่าร้าง/แยกกันอยู่ หรือเป็นหม้าย) มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 และพนักงานที่เป็นโสด มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน เมื่อพิจารณาตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 70,000 มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 - 60,000 บาทมีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 60,001 - 70,000 บาท มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ แต่เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 - 60,000 บาทมีจำนวนเพียง 8 คน และพนักงานที่มีรายได้ 60,001 - 70,000 บาท มีจำนวนเพียง 4 คน ผู้วิจัยจึงได้สรุปรวมเข้าด้วยกัน และได้แสดงผลใหม่ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลด้านรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

5. รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	44	21.0
5.2 10,001 – 20,000 บาท	76	36.2
5.3 20,001 – 30,000 บาท	33	15.7
5.4 30,001 – 40,000 บาท	16	7.6
5.5 40,001 – 50,000 บาท	10	4.8
5.6 50,001 – 70,000 บาท	12	5.7
5.7 มากกว่า 70,000 บาท	19	9.0
รวม	210	100.0

ระยะเวลาปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาคือ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 พนักงานที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และพนักงานที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ แต่เนื่องจากพนักงานที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีจำนวน 9 คน ผู้วิจัยจึงได้นำไปสรุปรวมกับพนักงานที่มีอายุงาน 16-20 ปี และได้แสดงผลใหม่ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลด้านอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่บริษัทฯ	จำนวน	ร้อยละ
6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	68	32.4
6.2 6 - 10 ปี	72	34.3
6.3 11 – 15 ปี	43	20.5
6.4 16 – 20 ปีขึ้นไป	27	12.8
รวม	210	100.0

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยแจกแจงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เป็นรายข้อและรายด้าน ดังนี้

ตาราง 7 แสดงผลข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

บรรยากาศองค์การ	ความคิดเห็น					$\bar{x}$	SD	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	n=210		ระดับการรับรู้
โครงสร้างการทำงาน								
1. องค์การของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	73	115	19	3	0	4.23	0.67	มากที่สุด
2. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานขององค์การมีความยืดหยุ่นในทางปฏิบัติ	19	139	42	7	3	3.78	0.71	มาก
3. การจัดแบ่งงานตามโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาขององค์การชัดเจนและเป็นระบบ	47	114	39	9	0	3.95	0.76	มาก
4. ท่านทราบถึงขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่านอย่างชัดเจน	50	131	23	4	1	4.08	0.68	มาก
ภาพรวมด้านโครงสร้างการทำงาน						4.01	0.71	มาก
รางวัลและผลตอบแทน								
5. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว	9	45	66	56	30	2.74	1.09	ปานกลาง
6. ท่านพอใจกับสวัสดิการอื่นๆ ที่ไม่ใช่เงินเดือน ที่ได้รับจากบริษัทในปัจจุบัน	22	111	51	22	4	3.60	0.88	มาก
7. การเลื่อนตำแหน่งและการปรับเงินเดือนเป็นธรรมแก่ผู้มีการปฏิบัติงานที่ดี	11	70	85	33	10	3.19	0.93	ปานกลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

บรรยายากาสองค์การ	ความคิดเห็น					$\bar{x}$	SD	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	n= 210		ระดับ การรับรู้
8. ผู้บังคับบัญชามักจะเล็งเห็นและชมเชยคุณค่าของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานได้อย่างเปิดเผย	13	88	79	23	7	3.37	0.88	ปานกลาง
ภาพรวมด้านรางวัลและผลตอบแทน						3.23	0.94	ปานกลาง
ความมั่นคงและความเสี่ยง								
9. แม้ว่าท่านจะขัดแย้งทางความคิดกับผู้บังคับบัญชา ท่านยังคงรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงานกับองค์กรนี้	24	104	62	17	3	3.61	0.85	มาก
10. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะได้อย่างเต็มที่กับผู้บังคับบัญชา	21	103	63	21	2	3.57	0.84	มาก
11. องค์กรของท่านเน้นการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดทุกชั้นตอน	12	87	83	23	3	3.39	0.82	ปานกลาง
ภาพรวมความมั่นคงและความเสี่ยง						3.52	0.84	มาก
การรวมอำนาจ								
12. องค์กรของท่านมีการกระจายความรับผิดชอบหรือมอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ	28	135	34	10	2	3.85	0.74	มาก
13. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเพื่อนำไปแก้ปัญหาในงาน	28	113	58	8	2	3.75	0.77	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

บรรยาการองค์การ	ความคิดเห็น					$\bar{x}$	SD	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	n=210		ระดับการรับรู้
14. หากมีปัญหาและอุปสรรค เกิดขึ้นในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจะให้ช่วยกันตัดสินใจ*	1	14	36	121	36	2.15	0.80	น้อย
15.การมอบหมายงานมักจะถูกกำหนดรายละเอียดจากผู้บังคับบัญชาโดยมีการเรียกประชุมร่วมกัน*	12	67	56	63	10	3.04	1.03	ปานกลาง
ภาพรวมด้านการรวมอำนาจ					รวม	3.20	0.84	ปานกลาง
การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ								
16. ท่านสามารถโต้แย้งข่าวสารข้อมูลหรือกฎเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดขึ้นได้*	16	64	64	57	8	3.11	1.02	ปานกลาง
17. ท่านสามารถโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานได้เสมอ	50	121	32	4	2	4.02	0.75	มาก
18. เมื่อมีความขัดแย้งหรือมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาไกล่เกลี่ย	21	112	59	12	5	3.63	0.83	มาก
19. เมื่อมีความขัดแย้ง หรือมีปัญหาในการทำงาน มักจะมีคนสนใจให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหา*	42	88	56	19	4	3.69	0.96	มาก
20. เพื่อนร่วมงานของท่านไม่มีความห่วงเหินและเอ็นชาต่อกัน*	63	88	44	13	0	3.97	0.88	มาก
ภาพรวมด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ						3.68	0.89	มาก

*เป็นคำถามเชิงลบซึ่งผู้วิจัยได้ปรับคำถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

ตาราง 7 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	ความคิดเห็น					$\bar{x}$	SD	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	n=210		ระดับการรับรู้
การรับรู้ในผลงาน								
21. การพิจารณาผลงานดีเด่น เป็นไป ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม	14	65	96	25	9	3.24	0.90	ปานกลาง
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจต่อผลสำเร็จของงานของผู้ใต้บังคับบัญชา*	27	94	58	18	12	3.51	1.01	มาก
23. พนักงานที่มีความรู้ความสามารถจะได้รับการยกย่องชมเชย และเผยแพร่ความดีให้ทราบทั่วทั้งองค์การ	35	90	64	16	4	3.65	0.91	มาก
ภาพรวมด้านการรับรู้ในผลงาน						3.47	0.94	มาก
ความอบอุ่นและการสนับสนุน								
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และเข้าพบปรึกษาได้ทุกโอกาส	63	104	32	10	1	4.04	0.83	มาก
25. ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	39	133	34	3	0	4.00	0.64	มาก
26. เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชามักจะช่วยให้คุณแก้ปัญหาด้วยตนเองโดยให้คำแนะนำ*	31	114	47	14	4	3.73	0.86	มาก
ภาพรวมด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน						3.95	0.79	มาก

*เป็นคำถามเชิงลบซึ่งผู้วิจัยได้ปรับคำถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

ตาราง 7 (ต่อ)

บรรยายาการตอการ	ความคิดเห็น					$\bar{x}$	SD	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย ย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
						n=210		ระดับ การรับรู้
ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน								
27. พนักงานในองค์การต่างคนต่างช่วย เหลือเกื้อกูลกัน*	64	100	36	8	1	4.04	0.82	มาก
28. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเป็น มิตรและสนิทสนมกันเป็นอย่างดี	53	132	23	2	0	4.12	0.62	มาก
29. การทำงานของพนักงานมักเป็นไปใน ลักษณะร่วมกันทำงานเป็นทีม*	31	107	51	15	6	3.68	0.91	มาก
30. ท่านและเพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะให้ ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์ การเสมอ	49	130	27	4	0	4.07	0.66	มาก
ภาพรวมด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน						3.97	0.73	มาก
การสนับสนุนให้มีการอบรมและพัฒนา								
31. องค์การของท่านเปิดโอกาสให้ พนักงานได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง	24	65	77	32	12	3.27	1.04	ปานกลาง
32. การส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม จะคำนึงถึงความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่	30	130	38	12	0	3.85	0.73	มาก
33. ท่านรู้สึกว่างค์การของท่านให้ความ สำคัญต่อการพัฒนาพนักงาน*	17	94	50	38	11	3.32	1.03	ปานกลาง

*เป็นคำถามเชิงลบซึ่งผู้วิจัยได้ปรับคำถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

ตาราง 7 (ต่อ)

บรรยายกาสองค์การ	ความคิดเห็น					$\bar{x}$	SD	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย			
	6	51	103	40	10	n=210		ระดับการรับรู้
34. องค์การของท่านมีกฎระเบียบเกี่ยวกับการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมที่ยากและซับซ้อน*	6	51	103	40	10	3.01	0.86	ปานกลาง
ภาพรวมด้านการสนับสนุนให้มีการอบรมและพัฒนา						3.36	0.92	ปานกลาง
มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน								
35. องค์การของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ให้พนักงานได้ปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน	23	119	58	7	2	3.74	0.74	มาก
36. ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	8	82	72	38	9	3.20	0.93	ปานกลาง
37. มาตรฐานการปฏิบัติงานถูกกำหนดไว้สูงมากจนท่านไม่สามารถปฏิบัติตามที่กำหนดไว้	6	15	75	94	19	2.50	0.87	น้อย
ภาพรวมด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน						3.15	0.85	ปานกลาง
สรุปภาพรวมบรรยายกาสองค์การ						3.60	0.85	มาก

*เป็นคำถามเชิงลบซึ่งผู้วิจัยได้ปรับคำถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 7 แสดงถึงระดับการรับรู้บรรยายกาสองค์การในทัศนะของพนักงาน บริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) พิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมดเท่ากับ 3.60 ($\bar{x} = 3.60$) แสดงให้เห็นว่าบรรยายกาสองค์การใน 10 ด้านที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เป็นบรรยายกาที่พนักงานรับรู้ว่าเป็นบรรยายกาที่เอื้อต่อการทำงานในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อการกำหนดโครงสร้างการทำงานขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.01$) รองลงมาคือด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ($\bar{x} = 3.97$) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ($\bar{x} = 3.95$) ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ($\bar{x} = 3.68$) ด้านความมั่นคงและ

ความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ($\bar{x} = 3.52$) ด้านการรับรู้ในผลงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ($\bar{x} = 3.47$) ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ($\bar{x} = 3.36$) ด้านรางวัลและผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ($\bar{x} = 3.23$) ด้านการรวมอำนาจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ($\bar{x} = 3.20$) และด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ($\bar{x} = 3.15$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแจกแจงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เป็นรายข้อและรายด้าน ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงผลข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในทัศนคติของพนักงาน บริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

	ความคิดเห็น					$\bar{x}$	SD	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	n=210		ระดับการรับรู้
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร								
1. ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในแบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	13	136	46	10	3	3.70	0.72	มาก
2. ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆ เสมอว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้	83	105	14	4	2	4.26	0.75	มากที่สุด
3. องค์กรนี้มีการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว	17	114	61	12	3	3.63	0.78	มาก
4. บ่อยครั้งที่ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินการขององค์กร*	13	52	99	38	6	3.13	0.89	ปานกลาง
ภาพรวมด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						3.68	0.79	มาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร								
5. ท่านตั้งใจจะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	90	112	7	1	0	4.39	0.58	มากที่สุด

*เป็นคำถามเชิงลบซึ่งผู้วิจัยได้ปรับคำถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

ตาราง 8 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ความคิดเห็น					$\bar{x}$	SD	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	n=210		ระดับการรับรู้
6. ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดแม้รางวัลตอบแทนที่ได้รับจะน้อยก็ตาม	67	111	23	7	2	4.11	0.80	มาก
7. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาหากงานยังไม่เสร็จ	89	116	1	3	1	4.38	0.62	มากที่สุด
8. ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างยุติธรรมโดยไม่รู้สึกลำเอียง	29	100	67	8	6	3.66	0.87	มาก
ภาพรวมด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร						4.14	0.72	มาก
ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร								
9. ท่านภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้	78	111	20	1	0	4.27	0.65	มากที่สุด
10. ท่านพอใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรยังดำรงอยู่	50	82	67	7	3	3.81	0.89	มาก
11. ท่านไม่คิดลาออกไปทำงานที่อื่น ถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าที่สูงกว่า	24	40	105	31	10	3.18	0.98	ปานกลาง
12. การตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็น การตัดสินใจที่ดีแล้วและไม่คิดจะเปลี่ยนงาน*	81	80	44	5	0	4.13	0.82	มาก
ภาพรวมด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร						3.85	0.84	มาก
สรุปภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร						3.89	0.78	มาก

*เป็นคำถามเชิงลบซึ่งผู้วิจัยได้ปรับคำถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 8 แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยการแสดงออกใน 3 ลักษณะ อันได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเสียสละเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย และความต้องการและเต็มใจที่จะดำรงการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรพบว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านเท่ากับ 3.89 ($\bar{x} = 3.89$) เมื่อพิจารณาความผูกพันรายด้านพบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.14$) และความผูกพันในด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.85 ($\bar{x} = 3.85$) และด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.68 ($\bar{x} = 3.68$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การใน
 ทรณะของพนักงาน บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) จะแตกต่างกันไปตาม
 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยสามารถวิเคราะห์แยกย่อยได้ตามความแตกต่างกันของบุคคลโดยใช้ค่าสถิติ
 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ดังนี้

ข้อที่ 1.1 และ 2.1 พนักงาน บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มี
 เพศต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ t-test

ข้อที่ 1.2 และ 2.2 พนักงาน บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ
 ต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ข้อที่ 1.3 และ 2.3 พนักงาน บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มี
 ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ข้อที่ 1.4 และ 2.4 พนักงานบริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มี
 สถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ t-test

ข้อที่ 1.5 และ 2.5 พนักงานบริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้
 ต่อเดือนต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ข้อที่ 1.6 และ 2.6 พนักงานบริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มี
 ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

สมมติฐานข้อที่ 3 ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและ ความ
 ผูกพันต่อองค์การ คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

สามารถแสดงผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

ตาราง 9 การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงานระหว่างเพศหญิงและชาย

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
เพศ					
หญิง	98	4.018	0.390	0.553	0.581
ชาย	112	3.984	0.487		

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้าน โครงสร้างการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ทั้งชายและหญิงมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้างการทำงานในระดับมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.018 และ 3.984 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่า มากกว่า .05 นั่นคือ เพศต่างกัน มีการรับรู้ในบรรยากาศขององค์การในด้านโครงสร้างการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 10 การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนระหว่างเพศหญิงและชาย

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
เพศ					
หญิง	98	3.069	0.733	-2.669*	0.008
ชาย	112	3.326	0.663		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้าน รางวัลและผลตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ทั้งชายและหญิงมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านรางวัลและผลตอบแทนในระดับปานกลาง ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.069 และ 3.326 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่า น้อยกว่า .05 นั่นคือ เพศต่างกัน มีการรับรู้ในบรรยากาศขององค์การในด้านรางวัลและผลตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 11 การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความมั่นคงและความเสี่ยงระหว่างเพศหญิงและชาย

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
เพศ					
หญิง	98	3.510	0.579	-0.125	0.901
ชาย	112	3.521	0.647		

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านความมั่นคงและความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ทั้งชายและหญิงมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านความมั่นคงและความเสี่ยงในระดับมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.51 และ 3.521 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่า มากกว่า .05 นั่นคือ เพศต่างกัน มีการรับรู้ในบรรยากาศขององค์การในด้านความมั่นคงและความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 12 การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการรวมอำนาจระหว่างเพศหญิงและชาย

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
เพศ					
หญิง	98	3.120	0.542	-1.327	0.186
ชาย	112	3.223	0.581		

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้าน การรวมอำนาจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ทั้งชายและหญิงมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการรวมอำนาจในระดับปานกลาง ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.12 และ 3.223 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่า มากกว่า .05 นั่นคือ เพศต่างกัน มีการรับรู้ในบรรยากาศขององค์การด้านการรวมอำนาจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 13 การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การระหว่างเพศหญิงและชาย

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
เพศ					
หญิง	98	3.578	0.648	-1.906	0.058
ชาย	112	3.738	0.568		

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ทั้งชายและหญิงมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การในระดับมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.578 และ 3.738 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่า มากกว่า .05 นั่นคือ เพศต่างกัน มีการรับรู้ในบรรยากาศขององค์การในด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 14 การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการรับรู้ในผลงานระหว่างเพศหญิงและชาย

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
เพศ					
หญิง	98	3.374	0.808	-1.385	0.168
ชาย	112	3.515	0.664		

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการรับรู้ในผลงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ทั้งชายและหญิงมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการรับรู้ในผลงานในระดับปานกลางและสูง ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.374 และ 3.515 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่า มากกว่า .05 นั่นคือ เพศต่างกัน มีการรับรู้ในบรรยากาศขององค์การในด้านการรับรู้ในผลงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 15 การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ระหว่างเพศหญิงและชาย

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
เพศ					
หญิง	98	3.929	0.645	-0.319	0.750
ชาย	112	3.955	0.572		

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ทั้งชายและหญิงมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนในระดับมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.929 และ 3.955 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่า มากกว่า .05 นั่นคือ เพศต่างกัน มีการรับรู้ในบรรยากาศขององค์การในด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 16 การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างเพศหญิงและชาย

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
เพศ					
หญิง	98	3.983	0.559	0.669	0.504
ชาย	112	3.932	0.554		

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ทั้งชายและหญิงมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระดับมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.983 และ 3.932 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่า มากกว่า .05 นั่นคือ เพศต่างกัน มีการรับรู้ในบรรยากาศขององค์การในด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 17 การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนาระหว่างเพศหญิงและชาย

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
เพศ					
หญิง	98	3.342	0.709	-0.463	0.644
ชาย	112	3.384	0.610		

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ทั้งชายและหญิงมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนาในระดับปานกลาง ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.342 และ 3.384 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่า มากกว่า .05 นั่นคือ เพศต่างกัน มีการรับรู้ในบรรยากาศขององค์การในด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 18 การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานระหว่างเพศหญิงและชาย

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
เพศ					
หญิง	98	3.177	0.565	1.093	0.276
ชาย	112	3.089	0.592		

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าทั้งชายและหญิงมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.177 และ 3.089 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่ามากกว่า .05 นั่นคือ เพศต่างกัน มีการรับรู้ในบรรยากาศขององค์การในด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 19 การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การระหว่างเพศหญิงและชายกับบรรยากาศในภาพรวม

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
เพศ					
หญิง	98	3.512	0.398	-1.171	0.243
ชาย	112	3.577	0.409		

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ทั้งชายและหญิงมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมในระดับมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.512 และ 3.577 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่ามากกว่า .05 นั่นคือ เพศต่างกัน มีการรับรู้ในบรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานข้อที่ 2.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การกับความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การระหว่างเพศหญิงและชาย

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
เพศ					
หญิง	98	3.691	0.651	0.999	0.319
ชาย	112	3.600	0.664		

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ทั้งชายและหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การในระดับมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.691 และ 3.6 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่ามากกว่า .05 นั่นคือ เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรระหว่างเพศหญิงและชาย

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
เพศ					
หญิง	98	4.110	0.483	-0.640	0.523
ชาย	112	4.154	0.516		

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ทั้งชายและหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรในระดับมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.11 และ 4.154 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่ามากกว่า .05 นั่นคือ เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรระหว่างเพศหญิงและชาย

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
เพศ					
หญิง	98	2.763	0.606	-0.266	0.790
ชาย	112	2.784	0.522		

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ทั้งชายและหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 2.763 และ 2.784 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่า มากกว่า .05 นั่นคือ เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมระหว่างเพศหญิงและชาย

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
เพศ					
หญิง	98	3.877	0.505	0.121	0.904
ชาย	112	3.868	0.498		

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ทั้งชายและหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.877 และ 3.868 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่ามากกว่า .05 นั่นคือ เพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.2 และ 2.2 พนักงาน บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงาน บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรต่างกัน

ตาราง 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
โครงสร้างการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.565	0.188	0.957	0.414
	ภายในกลุ่ม	206	40.56	0.197		
	รวม	209	41.13			
รางวัลและผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.865	1.288	2.643	0.050
	ภายในกลุ่ม	206	100.4	0.487		
	รวม	209	104.3			
ความมั่นคงและความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	3	0.277	0.092	0.242	0.867
	ภายในกลุ่ม	206	78.61	0.382		
	รวม	209	78.89			

ตาราง 24 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
การรวมอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.22	0.073	0.228	0.877
	ภายในกลุ่ม	206	66.29	0.322		
	รวม	209	66.51			
การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.109	0.036	0.096	0.962
	ภายในกลุ่ม	206	77.78	0.378		
	รวม	209	77.89			
การรับรู้ในผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.573	0.191	0.349	0.790
	ภายในกลุ่ม	206	112.7	0.547		
	รวม	209	113.3			
ความอบอุ่นและการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.674	0.225	0.609	0.610
	ภายในกลุ่ม	206	76.02	0.369		
	รวม	209	76.69			
ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.418	0.473	1.544	0.204
	ภายในกลุ่ม	206	63.06	0.306		
	รวม	209	64.47			
การสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	3	0.671	0.224	0.515	0.672
	ภายในกลุ่ม	206	89.46	0.434		
	รวม	209	90.13			
มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.738	0.579	1.742	0.159
	ภายในกลุ่ม	206	68.48	0.332		
	รวม	209	70.22			
บรรยากาศองค์การในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.125	0.042	0.253	0.859
	ภายในกลุ่ม	206	34.02	0.165		
	รวม	209	34.15			

จากตาราง 24 วิเคราะห์ผลได้ดังนี้

โครงสร้างการทำงาน พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รางวัลและผลตอบแทน พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความมั่นคงและความเสี่ยง พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความมั่นคงและความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การรวมอำนาจ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการรวมอำนาจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การรับรู้ในผลงาน พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการรับรู้ในผลงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความอบอุ่นและการสนับสนุน พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา พนักงานในบริษัทที่มีอายุต่างกันมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บรรยากาศองค์การในภาพรวม พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2 ว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุต่างกันจะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงาน บริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ดังตาราง 25

ตาราง 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.568	1.189	2.82*	0.040
	ภายในกลุ่ม	206	86.9	0.422		
	รวม	209	90.46			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.949	0.316	1.27	0.286
	ภายในกลุ่ม	206	51.32	0.249		
	รวม	209	52.27			
ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.98	1.66	5.615*	0.001
	ภายในกลุ่ม	206	60.9	0.296		
	รวม	209	65.88			
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.729	0.91	3.786*	0.011
	ภายในกลุ่ม	206	49.5	0.24		
	รวม	209	52.22			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 วิเคราะห์ผลได้ดังนี้

ความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.2 ว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ปรากฏผลดัง

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของพนักงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-65 ปี
$\bar{x}$	3.58	3.635	3.564	4.056
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	3.58	0.706 (-0.055)	0.914 (0.017)	0.019* (-0.476)
26-35 ปี	3.635		0.914 (0.071)	0.012* (-0.421)
36-45 ปี	3.564			0.005** (-0.492)
46-65 ปี	4.056			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 46-65 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 46-65 ปี ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.476

พนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 46-65 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 46-65 ปี ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.421

พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 46-65 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 46-65 ปี ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.492 ตามลำดับ

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้รยาการตอการด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิก
ในองค์การของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-65 ปี
$\bar{x}$	2.45	2.736	2.885	3.056
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	2.45	0.019* (-0.286)	0.001** (-0.435)	0.000** (-0.606)
26-35 ปี	2.736		0.001 (-0.149)	0.022* (-0.320)
36-45 ปี	2.885			0.242 (-0.171)
46-65 ปี	3.056			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.286

พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.435

พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 46-65 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 46-65 ปี ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.606

พนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 46-65 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 46-65 ปี ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.32 ตามลำดับ

ตาราง 28 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันโดยรวมของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-65 ปี	
	$\bar{x}$	3.67	3.848	3.909	4.167
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	3.67	0.105 (-0.178)	0.041* (-0.239)	0.001** (-0.497)	
26-35 ปี	3.848		0.041 (-0.061)	0.012* (-0.319)	
36-45 ปี	3.909			0.050 (-0.258)	
46-65 ปี	4.167				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.041 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี ด้านความผูกพันโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.239

พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 46-65 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 46-65 ปี ด้านความผูกพันโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.497

พนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 46-65 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 46-65 ปี ด้านความผูกพันโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.319 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 1.3 และ 2.3 พนักงาน บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

ตาราง 29 การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงานระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้ว

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
สถานภาพ					
โสด	98	3.952	0.455	-1.485	0.139
สมรส	112	4.042	0.431		

จากตาราง 29 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีเป็นและสมรสแล้วมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบพนักงานที่เป็นโสดและที่สมรสแล้วมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้างการทำงานในระดับมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.952 และ 4.042 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่า มากกว่า .05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 30 การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้ว

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
สถานภาพ					
โสด	98	3.077	0.747	-2.515*	0.013
สมรส	112	3.319	0.652		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เป็นโสดและสมรสแล้วมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าพนักงานที่เป็นโสดและที่สมรสแล้วมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านรางวัลและผลตอบแทนในระดับปานกลาง ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ย

อยู่ที่ระดับ 3.077 และ 3.319 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้างการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 31 การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความมั่นคงและความเสี่ยงระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้ว

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
สถานภาพ					
โสด	98	3.469	0.653	-1.026	0.306
สมรส	112	3.557	0.579		

จากตาราง 31 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เป็นโสดและสมรสแล้วมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความมั่นคงและความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าพนักงานที่เป็นโสดและที่สมรสแล้วมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านความมั่นคงและความเสี่ยงในระดับมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.469 และ 3.557 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่า มากกว่า .05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านความมั่นคงและความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 32 การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการรวมอำนาจระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้ว

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
สถานภาพ					
โสด	98	3.163	0.543	-0.281	0.779
สมรส	112	3.185	0.584		

จากตาราง 32 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เป็นโสดและสมรสแล้วมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการรวมอำนาจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่เป็นโสดและที่สมรสแล้วมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการรวมอำนาจในระดับปานกลาง ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.163 และ 3.185 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่า มากกว่า .05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการรวมอำนาจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 33 การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้ว

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
สถานภาพ					
โสด	98	3.604	0.527	-1.307	0.193
สมรส	112	3.714	0.673		

จากตาราง 33 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เป็นโสดและสมรสแล้วมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าพนักงานที่เป็นโสดและที่สมรสแล้วมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การในระดับมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.604 และ 3.714 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่า มากกว่า .05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 34 การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการรับรู้ในผลงานระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้ว

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
สถานภาพ					
โสด	98	3.452	0.710	0.058	0.954
สมรส	112	3.446	0.761		

จากตาราง 34 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เป็นโสดและสมรสแล้วมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการรับรู้ในผลงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าพนักงานที่เป็นโสดและที่สมรสแล้วมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการรับรู้ในผลงานในระดับมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.452 และ 3.446 ตามลำดับเมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่า มากกว่า .05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการรับรู้ในผลงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 35 การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนระหว่างพนักงานที่เป็น
โสดและพนักงานที่สมรสแล้ว

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
สถานภาพ					
โสด	98	3.862	0.662	-1.814	0.071
สมรส	112	4.013	0.545		

จากตาราง 35 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เป็นโสดและสมรสแล้วมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่เป็นโสดและที่สมรสแล้วมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนในระดับมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.862 และ 4.013 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่ามากกว่า .05 นั่นคือพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 36 การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้ว

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
สถานภาพ					
โสด	98	3.935	0.622	-0.484	0.629
สมรส	112	3.973	0.493		

จากตาราง 36 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เป็นโสดและสมรสแล้วมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าพนักงานที่เป็นโสดและที่สมรสแล้วมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระดับมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.935 และ 3.973 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่า มากกว่า .05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 37 การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้วด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
สถานภาพ					
โสด	98	3.327	0.727	-0.768	0.444
สมรส	112	3.397	0.590		

จากตาราง 37 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เป็นโสดและสมรสแล้วมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่เป็นโสดและที่สมรสแล้วมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนาในระดับปานกลาง ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.327 และ 3.397 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่ามากกว่า .05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 38 การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้ว

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
สถานภาพ					
โสด	98	3.088	0.589	-0.976	0.330
สมรส	112	3.167	0.571		

จากตาราง 38 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เป็นโสดและสมรสแล้วมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ทั้งพนักงานที่เป็นโสดและที่สมรสแล้วมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.088 และ 3.167 ตามลำดับเมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่า มากกว่า .05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้างการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 39 การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การกับบรรยากาศองค์การในภาพรวมระหว่างพนักงานที่เป็น
โสดและพนักงานที่สมรสแล้ว

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
สถานภาพ					
โสด	98	3.497	0.412	-1.676	0.095
สมรส	112	3.590	0.394		

จากตาราง 39 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เป็นโสดและสมรสแล้วมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่เป็นโสดและที่สมรสแล้วมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมในระดับมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.497 และ 3.59 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่ามากกว่า .05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานบริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ตาราง 40 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การกับความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ
องค์การระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้ว

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
สถานภาพ					
โสด	98	3.597	0.669	-0.946	0.345
สมรส	112	3.683	0.648		

จากตาราง 40 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เป็นโสดและสมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่เป็นโสดและที่สมรสแล้วมีระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การในระดับมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.597 และ 3.683 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่ามากกว่า .05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 41 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อการจัดการด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้ว

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
สถานภาพ					
โสด	98	4.051	0.496	-2.253*	0.025
สมรส	112	4.205	0.495		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 41 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เป็นโสดและสมรสแล้วมีความผูกพันต่อการจัดการด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่เป็นโสดและที่สมรสแล้วมีระดับความผูกพันต่อการจัดการด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรในระดับมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.051 และ 4.205 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างก็มีความผูกพันต่อการจัดการด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 42 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อการจัดการระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้วในด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
สถานภาพ					
โสด	98	2.630	0.575	-3.566	0.000
สมรส	112	2.900	0.520		

จากตาราง 42 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เป็นโสดและสมรสแล้วมีความผูกพันต่อการจัดการด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า มีระดับความผูกพันต่อการจัดการด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 2.63 และ 2.9 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างก็มีความผูกพันต่อการจัดการด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 43 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้วกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
สถานภาพ					
โสด	98	3.771	0.514	-2.782	0.006
สมรส	112	3.961	0.472		

จากตาราง 43 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เป็นโสดและสมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า คือ พนักงานที่เป็นโสดและที่สมรสแล้วมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.771 และ 3.961 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 และ 2.4 พนักงานบริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 44

ตาราง 44 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
โครงสร้างการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.488	0.744	3.886*	0.022
	ภายในกลุ่ม	207	39.64	0.191		
	รวม	209	41.13			
รางวัลและผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	9.643	4.822	10.54*	0.000
	ภายในกลุ่ม	207	94.64	0.457		
	รวม	209	104.3			
ความมั่นคงและความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.559	1.279	3.47*	0.033
	ภายในกลุ่ม	207	76.33	0.369		
	รวม	209	78.89			
การรวมอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.474	0.737	2.346	0.098
	ภายในกลุ่ม	207	65.03	0.314		
	รวม	209	66.51			
การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2	5.956	2.978	8.569*	0.000
	ภายในกลุ่ม	207	71.93	0.348		
	รวม	209	77.89			
การรับรู้ในผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.723	2.861	5.506*	0.005
	ภายในกลุ่ม	207	107.6	0.52		
	รวม	209	113.3			
ความอบอุ่นและการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.547	2.773	8.069*	0.000
	ภายในกลุ่ม	207	71.14	0.344		
	รวม	209	76.69			
ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.766	0.883	2.914	0.056
	ภายในกลุ่ม	207	62.71	0.303		
	รวม	209	64.47			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 44 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
การสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	2	7.107	3.554	8.860*	0.000
	ภายในกลุ่ม	207	83.03	0.401		
	รวม	209	90.13			
มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.815	0.408	1.216	0.299
	ภายในกลุ่ม	207	69.41	0.335		
	รวม	209	70.22			
บรรยากาศองค์การในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.654	1.827	12.40*	0.000
	ภายในกลุ่ม	207	30.5	0.147		
	รวม	209	34.15			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 44 วิเคราะห์ผลได้ดังนี้

โครงสร้างการทำงาน พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รางวัลและผลตอบแทน พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความมั่นคงและความเสี่ยง พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านความมั่นคงและความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การรวมอำนาจ พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการรวมอำนาจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การรับรู้ในผลงาน พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการรับรู้ในผลงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความอบอุ่นและการสนับสนุน พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บรรยากาศองค์การในภาพรวม พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.4 ว่า พนักงานบริษัทที่มีการศึกษาต่างกันจะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ปรากฏผลดังตาราง 45

ตาราง 45 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงานของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา		ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{x}$	3.929	3.988	4.264
ปวส./อนุปริญญา	3.929		0.435 (-0.06)	0.007** (-0.335)
ปริญญาตรี	3.988			0.012* (-0.276)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.264			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีการศึกษาปวส./อนุปริญญา กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปวส./อนุปริญญา แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านโครงสร้างการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.335

พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านโครงสร้างการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.276 ตามลำดับ

ตาราง 46 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	$\bar{x}$	3.316	3.098	3.847
ปวส./อนุปริญญา	3.316	0.067 (0.217)	0.006** (-0.532)	
ปริญญาตรี	3.098		0.000** (-0.749)	
สูงกว่าปริญญาตรี	3.847			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีการศึกษาปวส./อนุปริญญา กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปวส./อนุปริญญา แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านรางวัลและผลตอบแทนที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.532

พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านรางวัลและผลตอบแทนที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.749 ตามลำดับ

ตาราง 47 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้รยาภาสองค์การด้านความมั่นคงและความเสี่ยงของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา		ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{x}$	3.564	3.462	3.852
ปวส./อนุปริญญา	3.564		0.341 (0.101)	0.093 (-0.288)
ปริญญาตรี	3.462			0.011* (-0.39)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.852			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 47 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความมั่นคงและความเสี่ยงที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.39 ตามลำดับ

ตาราง 48 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้รยาภาสองค์การด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การของพนักงาน ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	$\bar{x}$	3.638	3.604	4.211
ปวส./อนุปริญญา	3.638	0.741 (0.034)	0.001** (-0.573)	
ปริญญาตรี	3.604		0.000** (-0.607)	
สูงกว่าปริญญาตรี	4.211			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 48 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีการศึกษาปวส./อนุปริญญา กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปวส./อนุปริญญา แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.573

พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.607 ตามลำดับ

ตาราง 49 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการรับรู้ในผลงานของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา		ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{x}$	3.50	3.373	3.963
ปวส./อนุปริญญา	3.50		0.315 (0.127)	0.024* (-0.463)
ปริญญาตรี	3.373			0.001** (-0.59)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.963			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 49 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีการศึกษาปวส./อนุปริญญา กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปวส./อนุปริญญา แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านการรับรู้ในผลงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.463

พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านการรับรู้ในผลงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.59 ตามลำดับ

ตาราง 50 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้รยาการองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา		ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{x}$	3.917	3.887	4.472
ปวส./อนุปริญญา	3.917		0.770 (0.030)	0.001** (-0.556)
ปริญญาตรี	3.887			0.000** (-0.586)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.472			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 50 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีการศึกษาปวส./อนุปริญญา กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปวส./อนุปริญญา แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.556

พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.586 ตามลำดับ

ตาราง 51 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนาของพนักงาน ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา		ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{x}$	3.363	3.293	3.958
ปวส./อนุปริญญา	3.363		0.529 (0.07)	0.001** (-0.595)
ปริญญาตรี	3.293			0.000** (-0.665)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.958			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 51 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีการศึกษาปวส./อนุปริญญา กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปวส./อนุปริญญา แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนาที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.595

พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนาที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.665 ตามลำดับ

ตาราง 52 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านบรรยากาศโดยรวมของพนักงาน ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา		ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{x}$	3.564	3.491	3.967
ปวส./อนุปริญญา	3.564		0.28 (0.073)	0.000** (-0.403)
ปริญญาตรี	3.491			0.000** (-0.476)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.967			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 52 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีการศึกษาปวส./อนุปริญญา กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปวส./อนุปริญญา แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านบรรยากาศโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.403

พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านบรรยากาศโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.476 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ตาราง 53 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.79	2.395	5.787*	0.004
	ภายในกลุ่ม	207	85.67	0.414		
	รวม	209	90.46			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.152	1.576	6.641*	0.002
	ภายในกลุ่ม	207	49.12	0.237		
	รวม	209	52.27			
ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2	5.802	2.901	9.995*	0.000
	ภายในกลุ่ม	207	60.08	0.29		
	รวม	209	65.88			
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.224	2.612	11.504*	0.000
	ภายในกลุ่ม	207	47	0.227		
	รวม	209	52.22			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 53 วิเคราะห์ผลได้ดังต่อไปนี้

ความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.4 ที่ว่า พนักงานบริษัทที่มีการศึกษาต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของการศึกษา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ปรากฏผลดังตาราง 54

ตาราง 54 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของพนักงาน ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา		ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{x}$	3.661	3.58	4.125
ปวส./อนุปริญญา	3.661		0.473 (0.081)	0.011* (-0.464)
ปริญญาตรี	3.58			0.001** (-0.545)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.125			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 54 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีการศึกษาปวส./อนุปริญญา กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปวส./อนุปริญญา แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.464

พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.545 ตามลำดับ

ตาราง 55 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การของพนักงาน ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา		ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{x}$	4.137	4.085	4.528
ปวส./อนุปริญญา	4.137		0.542 (0.052)	0.005** (-0.391)
ปริญญาตรี	4.085			0.000** (-0.443)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.528			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 55 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีการศึกษาปวส./อนุปริญญา กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปวส./อนุปริญญา แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.391

พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.443 ตามลำดับ

ตาราง 56 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา		ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{x}$	2.887	2.685	3.25
ปวส./อนุปริญญา	2.887		0.033* (0.202)	0.018* (-0.363)
ปริญญาตรี	2.685			0.000** (-0.565)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.25			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 56 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีการศึกษาปวส./อนุปริญญา กับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปวส./อนุปริญญา แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.202

พนักงานที่มีการศึกษาปวส./อนุปริญญา กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปวส./อนุปริญญา แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.363

พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.565 ตามลำดับ

ตาราง 57 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันโดยรวมของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา		ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{x}$	3.925	3.799	4.361
ปวส./อนุปริญญา	3.925		0.132 (0.126)	0.001** (-0.437)
ปริญญาตรี	3.799			0.000** (-0.562)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.361			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 57 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีการศึกษาปวส./อนุปริญญา กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปวส./อนุปริญญา แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความผูกพันโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.437

พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความผูกพันโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.562 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.5 และ 2.5 พนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 58

ตาราง 58 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในที่มีรายได้แตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
โครงสร้างการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6	1.491	0.249	1.273	0.271
	ภายในกลุ่ม	203	39.63	0.195		
	รวม	209	41.13			
รางวัลและผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	6	10.31	1.717	3.71*	0.002
	ภายในกลุ่ม	203	93.98	0.463		
	รวม	209	104.3			
ความมั่นคงและความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	6	6.044	1.007	2.807*	0.012
	ภายในกลุ่ม	203	72.85	0.359		
	รวม	209	78.89			
การรวมอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	6	4.051	0.675	2.194*	0.045
	ภายในกลุ่ม	203	62.46	0.308		
	รวม	209	66.51			
การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	6	4.247	0.708	1.951	0.074
	ภายในกลุ่ม	203	73.64	0.363		
	รวม	209	77.89			
การรับรู้ในผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	6	6.637	1.106	2.105	0.054
	ภายในกลุ่ม	203	106.7	0.525		
	รวม	209	113.3			
ความอบอุ่นและการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	6	3.924	0.654	1.825	0.096
	ภายในกลุ่ม	203	72.77	0.358		
	รวม	209	76.69			
ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ระหว่างกลุ่ม	6	2.52	0.42	1.376	0.226
	ภายในกลุ่ม	203	61.96	0.305		
	รวม	209	64.47			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 58 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
การสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	6	4.912	0.819	1.95	0.074
	ภายในกลุ่ม	203	85.22	0.42		
	รวม	209	90.13			
มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6	3.045	0.508	1.534	0.169
	ภายในกลุ่ม	203	67.18	0.331		
	รวม	209	70.22			
บรรยากาศองค์การในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	6	2.943	0.49	3.191*	0.005
	ภายในกลุ่ม	203	31.21	0.154		
	รวม	209	34.15			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 58 วิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

โครงสร้างการทำงาน พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รางวัลและผลตอบแทน พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความมั่นคงและความเสี่ยง พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านความมั่นคงและความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การรวมอำนาจ พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการรวมอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การรับรู้ในผลงาน พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการรับรู้ในผลงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความอบอุ่นและการสนับสนุน พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อ
บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05

มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ
ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บรรยากาศองค์การในภาพรวม พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ
ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.5 ว่า พนักงานบริษัท
ที่มีรายได้ต่างกันจะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของรายได้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะมีการรับรู้บรรยากาศ
องค์การแตกต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ปรากฏผลดัง
ตาราง 59

ตาราง 59 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนของพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน

รายได้	$\bar{x}$	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 บาท	20,001 บาท	30,001 บาท	40,001 บาท	50,001 บาท	มากกว่า 70,000 บาท
		3.040	3.072	3.296	3.281	3.05	3.667	3.697
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.040		0.801	0.104	0.226	0.966	0.005**	0.001**
			(-0.033)	(-0.256)	(-0.242)	(-0.01)	(-0.627)	(-0.658)
10,001 - 20,000 บาท	3.072			0.117	0.266	0.922	0.005**	0.000**
				(-0.223)	(-0.209)	(0.022)	(-0.594)	(-0.625)
20,001 - 30,000 บาท	3.296				0.945	0.319	0.107	0.042*
					(0.014)	(0.246)	(-0.371)	(-0.402)
30,001 - 40,000 บาท	3.281					0.400	0.140	0.073
						(0.231)	(-0.385)	(-0.416)
40,001 - 50,000 บาท	3.05						0.035*	0.016*
							(-0.617)	(-0.647)
50,001 - 70,000 บาท	3.667							0.903
								(-0.031)
มากกว่า 70,000 บาท	3.697							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 59 วิเคราะห์ได้ดังนี้

พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท ด้านรางวัลและผลตอบแทนที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.627

พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

แตกต่างกันรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท ด้านรางวัลและผลตอบแทนที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.658

พนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท ด้านรางวัลและผลตอบแทนที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.594

พนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท ด้านรางวัลและผลตอบแทนที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.625

พนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท ด้านรางวัลและผลตอบแทนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.402

พนักงานที่มีรายได้ 40,001 - 50,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 40,001 - 50,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท ด้านรางวัลและผลตอบแทนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.617

พนักงานที่มีรายได้ 40,001 - 50,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 40,001 - 50,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท ด้านรางวัลและผลตอบแทนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.647 ตามลำดับ

ตาราง 60 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้รยากาศองค์การด้านความมั่นคงและความเสี่ยงของพนักงาน ที่มีรายได้แตกต่างกัน

รายได้	$\bar{x}$	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	50,001 - 70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท
		3.47	3.535	3.303	3.75	3.133	3.861	3.702
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.47		0.565 (-0.065)	0.228 (0.167)	0.111 (-0.28)	0.111 (0.336)	0.046* (-0.391)	0.160 (-0.232)
10,001 - 20,000 บาท	3.535			0.065 (0.232)	0.194 (-0.215)	0.048* (0.402)	0.081 (-0.326)	0.279 (-0.167)
20,001 - 30,000 บาท	3.303				0.015* (-0.447)	0.434 (0.17)	0.006** (-0.558)	0.022* (-0.399)
30,001 - 40,000 บาท	3.75					0.011* (0.617)	0.628 (-0.111)	0.813 (0.048)
40,001 - 50,000 บาท	3.133						0.005** (-0.728)	0.016* (-0.568)
50,001 - 70,000 บาท	3.861							0.471 (0.159)
มากกว่า 70,000 บาท	3.702							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 60 วิเคราะห์ได้ดังนี้

พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท ด้านความมั่นคงและความเสี่ยงที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.391

พนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 40,001 - 50,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ

ตาราง 61 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้รพยาภาศองค์การด้านการรวมอำนาจของพนักงาน ที่มีรายได้แตกต่างกัน

รายได้	$\bar{x}$	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	50,001 - 70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท
		3.29	3.069	3.046	3.344	3	3.354	3.395
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.29		0.037* (0.221)	0.057 (0.244)	0.739 (-0.054)	0.137 (0.29)	0.722 (-0.064)	0.491 (-0.105)
10,001 - 20,000 บาท	3.069			0.838 (0.024)	0.073 (-0.275)	0.712 (0.069)	0.100 (-0.285)	0.023* (-0.326)
20,001 - 30,000 บาท	3.046				0.079 (-0.298)	0.821 (0.045)	0.100 (-0.309)	0.030* (-0.349)
30,001 - 40,000 บาท	3.344					0.126 (0.344)	0.961 (-0.01)	0.787 (-0.051)
40,001 - 50,000 บาท	3						0.137 (-0.354)	0.07 (-0.395)
50,001 - 70,000 บาท	3.354							0.843 (-0.041)
มากกว่า 70,000 บาท	3.395							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 61 วิเคราะห์ได้ดังนี้

พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท ด้านการรวมอำนาจที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.221

พนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ

พนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท ด้านการรวมอำนาจที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.326

พนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท ด้านการรวมอำนาจที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.349 ตามลำดับ

ตาราง 62 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมของพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน

รายได้	$\bar{x}$	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 บาท	20,001 บาท	30,001 บาท	40,001 บาท	50,001 บาท	มากกว่า 70,000 บาท
		3.538	3.482	3.443	3.681	3.443	3.815	3.777
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.538		0.455 (0.056)	0.297 (0.094)	0.212 (-0.143)	0.493 (0.094)	0.031* (-0.278)	0.027* (-0.239)
10,001 - 20,000 บาท	3.482			0.636 (0.039)	0.067 (-0.199)	0.77 (0.039)	0.007** (-0.334)	0.004** (-0.295)
20,001 - 30,000 บาท	3.443				0.048* (-0.238)	0.999 (0)	0.005** (-0.372)	0.004** (-0.334)
30,001 - 40,000 บาท	3.681					0.134 (0.238)	0.370 (-0.135)	0.472 (-0.096)
40,001 - 50,000 บาท	3.443						0.028* (-0.372)	0.031* (-0.333)
50,001 - 70,000 บาท	3.815							0.790 (0.039)
มากกว่า 70,000 บาท	3.777							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท ด้านบรรยากาศโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.334

พนักงานที่มีรายได้ 40,001 - 50,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 40,001 - 50,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท ด้านบรรยากาศโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.372

พนักงานที่มีรายได้ 40,001 - 50,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 40,001 - 50,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท ด้านบรรยากาศโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.333 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)ที่มีรายได้ ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ตาราง 63 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่มีรายได้แตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6	2.943	0.49	3.191*	0.042
	ภายในกลุ่ม	203	31.21	0.154		
	รวม	209	34.15			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6	5.583	0.93	2.225*	0.088
	ภายในกลุ่ม	203	84.88	0.418		
	รวม	209	90.46			
ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6	2.731	0.455	1.865	0.123
	ภายในกลุ่ม	203	49.54	0.244		
	รวม	209	52.27			
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	6	3.148	0.525	1.698	0.014
	ภายในกลุ่ม	203	62.73	0.309		
	รวม	209	65.88			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 63 วิเคราะห์ได้ดังนี้

ความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.5 ว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของรายได้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ปรากฏผลดังตาราง 64

ตาราง 64 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับมอบรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การของพนักงาน ที่มีรายได้แตกต่างกัน

รายได้	$\bar{x}$	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 บาท	20,001 บาท	30,001 บาท	40,001 บาท	50,001 บาท	มากกว่า 70,000 บาท
			20,000 บาท	30,000 บาท	40,000 บาท	50,000 บาท	70,000 บาท	
	$\bar{x}$	3.517	3.651	3.424	3.844	3.625	3.938	3.934
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.517		0.274	0.534	0.085	0.634	0.047*	0.020*
			(-0.134)	(0.093)	(-0.327)	(-0.108)	(-0.421)	(-0.417)
10,001 - 20,000 บาท	3.651		0.094	0.281	0.904	0.156	0.09	0.094
				(0.227)	(-0.192)	(0.026)	(-0.286)	(-0.283)
20,001 - 30,000 บาท	3.424				0.034*	0.391	0.019*	0.007**
					(-0.42)	(-0.201)	(-0.513)	(-0.51)
30,001 - 40,000 บาท	3.844					0.402	0.705	0.681
						(0.219)	(-0.094)	(-0.09)
40,001 - 50,000 บาท	3.625						0.260	0.222
							(-0.313)	(-0.309)
50,001 - 70,000 บาท	3.938							0.989
								(0.003)
มากกว่า 70,000 บาท	3.934							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 64 วิเคราะห์ได้ดังนี้

พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.421

พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.417

พนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 30,001 - 40,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 30,001 - 40,000 บาท ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.42

พนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.513

พนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.51 ตามลำดับ

ตาราง 65 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันในภาพรวมรวมของพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน

รายได้	$\bar{x}$	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	50,001 - 70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท
		3.725	3.851	3.801	3.99	3.85	4.194	4.132
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.725		0.176 (-0.126)	0.504 (-0.075)	0.065 (-0.264)	0.467 (-0.125)	0.004** (-0.469)	0.003** (-0.406)
10,001 - 20,000 บาท	3.851			0.621 (0.05)	0.303 (-0.139)	0.996 (0.001)	0.024* (-0.344)	0.026* (-0.281)
20,001 - 30,000 บาท	3.801				0.205 (-0.189)	0.779 (-0.049)	0.018* (-0.394)	0.019* (-0.331)
30,001 - 40,000 บาท	3.99					0.479 (0.14)	0.273 (-0.205)	0.392 (-0.142)
40,001 - 50,000 บาท	3.85						0.101 (-0.344)	0.141 (-0.282)
50,001 - 70,000 บาท	4.194							0.727 (0.063)
มากกว่า 70,000 บาท	4.132							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 65 วิเคราะห์ได้ดังนี้

พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท ด้านความผูกพันโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.469

พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

แตกต่างกันรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท ด้านความผูกพันโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.406

พนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท ด้านความผูกพันโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.344

พนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท ด้านความผูกพันโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.281

พนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท ด้านความผูกพันโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.394

พนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท ด้านความผูกพันโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.331 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 1.6 และ 2.6 พนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมี ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

ตาราง 66 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
โครงสร้างการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.487	0.162	0.824	0.482
	ภายในกลุ่ม	206	40.64	0.197		
	รวม	209	41.13			
รางวัลและผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.92	0.64	1.288	0.280
	ภายในกลุ่ม	206	102.4	0.497		
	รวม	209	104.3			
ความมั่นคงและความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	3	0.433	0.144	0.379	0.768
	ภายในกลุ่ม	206	78.46	0.381		
	รวม	209	78.89			
การรวมอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.855	0.285	0.894	0.445
	ภายในกลุ่ม	206	65.65	0.319		
	รวม	209	66.51			
การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.533	0.178	0.473	0.701
	ภายในกลุ่ม	206	77.36	0.376		
	รวม	209	77.89			
การรับรู้ในผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.42	0.473	0.871	0.457
	ภายในกลุ่ม	206	111.9	0.543		
	รวม	209	113.3			
ความอบอุ่นและการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.102	0.034	0.092	0.965
	ภายในกลุ่ม	206	76.59	0.372		
	รวม	209	76.69			
ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.226	0.075	0.242	0.867
	ภายในกลุ่ม	206	64.25	0.312		
	รวม	209	64.47			

ตาราง 66 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
การสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	3	0.624	0.208	0.478	0.698
	ภายในกลุ่ม	206	89.51	0.435		
	รวม	209	90.13			
มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.127	0.376	1.120	0.342
	ภายในกลุ่ม	206	69.09	0.335		
	รวม	209	70.22			
การรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.171	0.057	0.345	0.793
	ภายในกลุ่ม	206	33.98	0.165		
	รวม	209	34.15			

จากตาราง 66 วิเคราะห์ได้ดังนี้

โครงสร้างการทำงาน พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รางวัลและผลตอบแทน พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความมั่นคงและความเสี่ยง พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความมั่นคงและความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การรวมอำนาจ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการรวมอำนาจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การรับรู้ในผลงาน พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการรับรู้ในผลงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความอบอุ่นและการสนับสนุน พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บรรยากาศองค์การในภาพรวม พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านบรรยากาศในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.6 ว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันจะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ตาราง 67 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.3	0.767	1.791	0.150
	ภายในกลุ่ม	206	88.17	0.428		
	รวม	209	90.46			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.588	0.196	0.781	0.506
	ภายในกลุ่ม	206	51.68	0.251		
	รวม	209	52.27			
ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.069	1.023	3.355*	0.020
	ภายในกลุ่ม	206	62.81	0.305		
	รวม	209	65.88			
ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.123	0.708	2.909*	0.036
	ภายในกลุ่ม	206	50.1	0.243		
	รวม	209	52.22			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 67 วิเคราะห์ได้ดังนี้

ความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อการดำเนินการด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อการดำเนินการด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อการดำเนินการด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความผูกพันต่อการในภาพรวม พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อการในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.6 ว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อการแตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะมี ความผูกพันต่อการแตกต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ปรากฏผลดังตาราง 68

ตาราง 68 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อการดำเนินการด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของพนักงาน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปีขึ้นไป
$\bar{x}$	2.713	2.681	2.861	3.037
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	2.713	0.727 (0.033)	0.173 (-0.147)	0.011* (-0.324)
6 - 10 ปี	2.681		0.092 (-0.18)	0.005** (-0.357)
11 - 15 ปี	2.861			0.194 (-0.177)
16 - 20 ปีขึ้นไป	3.037			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 68 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 16 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 16 ปี ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.324

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 16 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 16 ปี ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.357 ตามลำดับ

ตาราง 69 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันโดยรวมของพนักงาน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปีขึ้นไป
$\bar{x}$	3.815	3.802	3.94	4.096
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.815	0.878 (0.013)	0.195 (-0.125)	0.013* (-0.281)
6 - 10 ปี	3.802		0.149 (-0.138)	0.009** (-0.294)
11 - 15 ปี	3.94			0.200 (-0.156)
16 - 20 ปีขึ้นไป	4.096			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 69 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 16 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 16 ปี ด้านความผูกพันโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.281

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 16 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 16 ปี ด้านความผูกพันโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.294 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 บรรยากาสงค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโนไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 70

ตาราง 70 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาตองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ

		ความเชื่อมั่นในการยอมรับ		ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ	ความต้องการดำรงความ	ความผูกพันโดยรวม
		ยอมรับเป้าหมายและค่านิยม	ขององค์การ	พยายามอย่างมากในการ	เป็นสมาชิกในองค์การ	
โครงสร้างการทำงาน				ปฏิบัติงานเพื่อองค์การ		
รางวัลและผลตอบแทน	r	0.381**	0.325**	0.000	0.271**	0.409**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	ความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก
	r	0.436**	0.386**	0.000	0.520**	0.558**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	ความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก
ความมุ่งมั่นและความเสี่ยง	r	0.394**	0.323**	0.000	0.320**	0.432**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	ความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก
การรวมอำนาจ	r	0.294**	0.167*	0.015	0.155*	0.260**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.015	0.025	0.025	0.000
	ความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก
การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ	r	0.245**	0.294**	0.000	0.173*	0.290**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.012	0.000
	ความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก
การรับรู้ในผลงาน	r	0.320**	0.375**	0.000	0.267**	0.394**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	ความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 70 (ต่อ)

ความเชื่อมั่นในการยอมรับ		ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ		ความต้องการดำรงความ		ความผูกพันโดยรวม	
ยอมรับเป้าหมายและคำนิยาม		พยายามอย่างมากในการ		เป็นสมาชิกในองค์กร			
ขององค์กร		ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
ความชอบอู่และการสนับสนุน	r	0.282**	0.443**	0.219**	0.385**		
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.000		
ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก		
	r	0.258**	0.311**	0.257**	0.337**		
ความสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		
	ความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก		
การสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา	r	0.546**	0.392**	0.499**	0.602**		
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		
ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก		
	r	0.376**	0.251**	0.082	0.297**		
มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.235	0.000		
	ความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	ไม่มีความสัมพันธ์กัน	มีความสัมพันธ์กันทางบวก		
บรรยากาศโดยรวม	r	0.532**	0.496**	0.429**	0.604**		
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		
ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก		
	r	0.532**	0.496**	0.429**	0.604**		
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		
	ความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก	มีความสัมพันธ์กันทางบวก		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ และ ความผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทั้งหมด โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.258, 0.311, 0.257 และ 0.337 ตามลำดับ

การสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความเชื่อมั่นในการยอมรับ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อ องค์การ ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ และ ความผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทั้งหมด โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.546, 0.392, 0.499 และ 0.602 ตามลำดับ

มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และ ความผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทั้งหมด โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.376, 0.251 และ 0.297 ตามลำดับ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ .05

บรรยากาศภายในองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความ ต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ และ ความผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทั้งหมด โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.532, 0.496, 0.429 และ 0.604 ตามลำดับ

จากความสัมพันธ์ดังกล่าวข้างต้นสามารถกล่าวได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความผูกพันต่อองค์การ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การทำงานภายในองค์กรใดๆ นั้น บรรยากาศภายในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นและมีอิทธิพลต่อผลงานและพฤติกรรมของบุคลากร บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างความสามัคคี เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานและสามารถลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในองค์กรและช่วยสร้างความสามารถในการแข่งขันเชิงธุรกิจได้ด้วย ดังนั้น ทุกองค์กรไม่ว่าภาครัฐหรือภาคเอกชนต้องสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะมีผลต่อผลสำเร็จและกำไรจากการดำเนินธุรกิจ ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าการสร้างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานของการวิจัย

1. การรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงาน บริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) จะแตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
 - 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพทางสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.5 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน

2. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

- 2.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
- 2.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
- 2.3 พนักงานที่มีสถานภาพทางสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
- 2.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
- 2.5 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
- 2.6 พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

3. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ทำงานในบริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท ชิโน-ไทยเอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) เฉพาะที่ประจำอยู่ที่สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 210 คน (ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2545 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บมจ. ชิโน-ไทยฯ)

กลุ่มตัวอย่างของประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด คือ 210 คน โดยแบ่งเป็นระดับผู้จัดการแผนกขึ้นไปจำนวน 27 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการทุกตำแหน่ง จำนวน 182 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามชนิดให้เลือกคำตอบ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่บริษัทฯ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรตาม 10 ตัวแปร ได้แก่ โครงสร้างการทำงาน รางวัลและผลตอบแทน ความมั่นคงและความเสี่ยง การรวมอำนาจ การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ การรับรู้ในผลงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนาและมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งหมด 37 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีตัวแปรตาม 3 ตัวแปรคือ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน รวมทั้งหมด 12 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบประเมินค่า Rating Scale ตามแบบ Likert's Scale 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยัง บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) เพื่อขอข้อมูลจากพนักงานบริษัทฯ
3. การส่งแบบสอบถาม จะนำส่งพร้อมกับหนังสือขออนุญาต โดยส่งมอบให้กับพนักงานบริษัท ฯ ด้วยตัวผู้วิจัยเอง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามภายในเวลา 2 สัปดาห์
4. หลังจากรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดแล้ว นำมาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for WINDOWS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้
3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว ได้นำมาบันทึกเข้า file โดยใช้คอมพิวเตอร์เพื่อทำการประมวลผลผ่านโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences (SPSS)) และ การแจกแจงความถี่ของทุกตัวแปร แล้วคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อนำเสนอข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การ
4. ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม และกรณีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Different)
5. รวบรวมข้อมูล และอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

สรุปการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพทางการสมรส รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ผลจากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัท สรุปผลได้ดังนี้

เพศ โดยส่วนใหญ่พนักงานเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 และพนักงานที่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 ตามลำดับ

อายุ โดยส่วนใหญ่พนักงานมีอายุ 26-35 ปี ซึ่งมีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปีมีจำนวน 63 คนคิดเป็นร้อยละ 30.0 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12 พนักงานที่มีอายุ 46-55 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และพนักงานที่มีอายุ 56-65 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ และเนื่องจากช่วงอายุ 55-65 ปี มีเพียง 3 คน ผู้วิจัยจึงได้นำไปสรุปรวมกับพนักงานที่มีอายุ 46-55 ปี รวมเป็นพนักงานที่มีอายุ 46 –65 ปี จำนวน 18 คน และคิดเป็นร้อยละ 8.5

การศึกษา โดยส่วนใหญ่พนักงานมีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส.หรืออนุปริญญา มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ

สถานภาพทางการสมรส โดยส่วนใหญ่พนักงานสมรสแล้ว (รวมถึง หย่าร้าง/แยกกันอยู่ หรือเป็นหม้าย) มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 และพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท โดยมีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 70,000 มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 - 60,000 บาทมีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 60,001 - 70,000 บาท มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ แต่เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 - 60,000 บาทมีจำนวน 8 คน และพนักงานที่มีรายได้ 60,001 - 70,000 บาท มีจำนวนเพียง 4 คน ผู้วิจัยจึงได้สรุปรวมเข้าด้วยกัน ซึ่งจะได้จำนวนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 –70,001 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12

ระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่พนักงานมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาคือ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 พนักงานที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และพนักงานที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ แต่เนื่องจากพนักงานที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีจำนวน 9 คน ผู้วิจัยจึงได้นำไปสรุปรวมกับพนักงานที่มีอายุงาน 16-20 ปี ซึ่งจะได้จำนวนพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 -20 ปีขึ้นไปจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การ รายด้าน และ รายข้อ

ผลการศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมตามเกณฑ์ระดับคะแนนแบบอันตรภาคชั้นพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.60 ($\bar{x} = 3.60$) เมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.47 - 4.01$) ส่วนบรรยากาศด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านการรวมอำนาจ ด้านการสนับสนุนให้มีการอบรมและพัฒนา และด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.15 - 3.36$)

นอกจากนี้ในการพิจารณาคะแนนเฉลี่ยและระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีการรับรู้ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51 - 4.12$) จำนวน 23 ข้อ คือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานขององค์การมีความยืดหยุ่นในทางปฏิบัติ การจัดแบ่งงานตามโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาขององค์การชัดเจนและเป็นระบบ ท่านทราบถึงขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่านอย่างชัดเจน ท่านพอใจกับสวัสดิการอื่นๆ ที่ไม่ใช่เงินเดือน ที่ได้รับจากบริษัทในปัจจุบัน แม้ว่าท่านจะขัดแย้งทางความคิดกับผู้บังคับบัญชา ท่านยังคงรู้สึกว่าคุณมีความมั่นคงในการทำงานกับองค์การนี้ องค์การของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างเต็มที่กับผู้บังคับบัญชา องค์การของท่านมีการกระจายความรับผิดชอบหรือมอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเพื่อนำไปแก้ปัญหาในงาน ท่านสามารถโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานได้เสมอ เมื่อมีความขัดแย้งหรือมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาไกล่เกลี่ย เมื่อมีความขัดแย้ง หรือมีปัญหาในการทำงาน มักจะมีคนสนใจให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหา เพื่อนร่วมงานของท่านไม่มีความห่างเหินและเย็นชาต่อกัน ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจต่อผลสำเร็จของงานของผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานที่มีความรู้ความสามารถจะได้รับการยกย่องชมเชย และเผยแพร่ความดีให้ทราบทั่วทั้งองค์การ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและเข้าพบปรึกษาได้ทุกโอกาส ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชามักจะให้ท่านแก้ไขปัญหาด้วยตนเองโดยไม่หวั่นไหว พนักงานในองค์การต่างคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและสนิทสนมกันเป็นอย่างดี การทำงานของพนักงานมักเป็นไปในลักษณะร่วมกันทำงานเป็นทีม ท่านและเพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การเสมอ การส่งพนักงาน

เข้ารับการฝึกอบรมจะคำนึงถึงความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และองค์การของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ให้พนักงานได้ปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน รองลงมาคือมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง จำนวน 11 ข้อ ($\bar{x} = 2.74 - 3.39$) ได้แก่ เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว การเลื่อนตำแหน่งและการปรับเงินเดือนเป็นธรรมแก่ผู้มีการปฏิบัติงานที่ดี ผู้บังคับบัญชามักจะเล็งเห็นและชมเชยคุณค่าของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานได้อย่างเปิดเผย องค์การของท่านเน้นการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดทุกขั้นตอน การมอบหมายงานมักจะถูกกำหนดรายละเอียดจากผู้บังคับบัญชาโดยมีการเรียกประชุมร่วมกัน ท่านสามารถโต้แย้งข่าวสารข้อมูลหรือกฎเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดขึ้นได้ การพิจารณาผลงานดีเด่นเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม องค์การของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาต่อฝึกอบรมหรือดูงานอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ท่านรู้สึกว่าการของท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนาพนักงาน องค์การของท่านมีกฎระเบียบเกี่ยวกับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมที่ไม่ยุ่งยากและซับซ้อน และท่านมีโอกาสดำเนินการตามความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.15 - 2.50$) ซึ่งมี 2 ข้อ คือ หากมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นในการทำงานผู้บังคับบัญชาจะช่วยให้ช่วยกันตัดสินใจ และ มาตรฐานการปฏิบัติงานถูกกำหนดไว้สูงมากจนท่านไม่สามารถปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดมีจำนวน 1 ข้อ คือ องค์การของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.23$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การทั้งรายด้านและรายข้อ

ผลจากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.14$) รองลงมาคือด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ ($\bar{x} = 3.85$) และด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{x} = 3.68$) ตามลำดับ

ในการพิจารณาคะแนนเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์การรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63 - 4.13$) ซึ่งมีจำนวน 6 ข้อ คือ ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การในแบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน องค์การนี้มีการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดแม้รางวัลตอบแทนที่ได้รับจะน้อยก็ตาม ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างยุติธรรมโดยไม่รู้สึกลำเอียง ท่านพอใจที่จะทำงานกับองค์การนี้ตลอดไปตราบเท่าที่องค์การยังดำรงอยู่ และ การตัดสินใจทำงานกับองค์การนี้เป็นการตัดสินใจที่ดีแล้วและไม่คิดจะเปลี่ยนงาน รองลงมาคือมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26 - 4.39$) มีจำนวน 4 ข้อ คือ ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆ เสมอว่าเป็นพนักงานขององค์การนี้ ท่านตั้งใจจะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาหากงานยังไม่เสร็จ และ ท่านภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานกับองค์การนี้ และที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ($\bar{x} = 3.13 - 3.18$) มีจำนวน 2 ข้อ คือ ปอยครั้งที่ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินการขององค์การ และ ท่านไม่คิดลาออกไปทำงานที่อื่นถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าที่สูงกว่า

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 การรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) จะแตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ตามความแตกต่างกันของบุคคลดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง การรวมอำนาจ การยินยอมให้ความขัดแย้งในองค์การ การรับรู้ในผลงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1 ที่ว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับการรับรู้บรรยากาศภายในองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.1 ที่ว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชาย มีระดับการรับรู้บรรยากาศด้าน รางวัลและผลตอบแทน ได้มากกว่าพนักงานเพศหญิง

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ผลจากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ด้านการรวมอำนาจ ด้านการยินยอมให้ความขัดแย้งในองค์การ ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และ บรรยากาศองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2 ว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพทางสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพทางสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ด้านการรวมอำนาจ ด้านการยินยอมให้ความขัดแย้งในองค์การ ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และ บรรยากาศองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3 ที่ว่า พนักงานที่มีสถานภาพทางสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน และยังพบว่า พนักงานในบริษัท ที่มีสถานภาพทางสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้าน รางวัลและผลตอบแทน แตกต่างกันดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.3 ว่า พนักงานที่มีสถานภาพทางสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน โดยพนักงานที่สมรสแล้วมีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนมากกว่าพนักงานที่ยังไม่ได้สมรส

ผลจากการศึกษายังพบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ด้านการรวมอำนาจ และบรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.5 ว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน โดยพบว่าพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท, 10,001 - 20,000 บาท, 40,001 - 50,000 บาท และ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ส่วน พนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 20,000, 40,001 - 50,000 บาท และ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ตามลำดับ

และพบว่าพนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความมั่นคงและความเสี่ยง มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท, 20,001 - 30,000 บาท, 40,001 - 50,000 บาท ตามลำดับ ส่วน พนักงานที่มีรายได้ 30,001 - 40,000 บาทมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความมั่นคงและความเสี่ยงมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท และ 40,001 - 50,000 บาท ตามลำดับ พนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาทมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความมั่นคงและความเสี่ยงมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท และ 40,001 - 50,000 บาท ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาทมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความมั่นคงและความเสี่ยงมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 40,001 - 50,000 บาท

และพบว่าพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการรวมอำนาจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้และพนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท และ 20,001 - 30,000 บาท ส่วน พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการรวมอำนาจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท

และพบว่าพนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำสุดหรือเท่ากับ 10,000 บาท, 10,001 - 20,000 บาท, 40,001 - 50,000 บาท และ 20,001 - 30,000 บาท ตามลำดับ ส่วน พนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท, 10,001 - 20,000 บาท, 40,001 - 50,000 บาท และ 20,001 - 30,000 บาท ตามลำดับ ส่วน พนักงานที่มีรายได้ 30,001 - 40,000 บาท มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ด้านการรวมอำนาจ ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.6 ที่ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

โดยจากการศึกษาพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร และ ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มากกว่าพนักงานที่ยังไม่ได้สมรส

สมมติฐานข้อที่ 2.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ และ ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.4 ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

โดยพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา และ ปริญญาตรี ตามลำดับ

และพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความ
เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับ
ปวส./อนุปริญญา และปริญญาตรี ตามลำดับ

และพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา และปริญญาตรี ตามลำดับ

และพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา และปริญญาตรี ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 2.5 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลจากการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความ
เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการดำรงความเป็น
สมาชิกในองค์กรไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.5 ที่ว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มี
ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการศึกษายังพบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อ
องค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และมีความผูกพันต่อ
การในภาพรวมแตกต่างกัน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.5 ว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูก
พันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพบว่าพนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า
หรือเท่ากับ 10,000 บาท และ 20,001 - 30,000 บาท ตามลำดับ ส่วน พนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000
บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มาก
กว่าพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท และ 20,001 - 30,000 บาท ตามลำดับ นอกจากนี้
พนักงานที่มีรายได้ 30,001 - 40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับ
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท อีกด้วย

และพบว่าพนักงานที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท, 20,001 - 30,000 บาท และ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ตามลำดับ ส่วน พนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้และพนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท, 20,001 - 30,000 บาท และ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 2.6 พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.6 ที่ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ผลการศึกษายังพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ และมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม แตกต่างกัน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.6 ที่ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

โดยพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และ พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี

และพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และ 6 - 10 ปี ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 3 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่น ในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ
5. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ
6. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

- [illegible]

42. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในภาพรวมกับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

43. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในภาพรวมกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

ส่วนด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในธรรมชาติของพนักงานบริษัทซิโนไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) มีสาระสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทางประชากรศาสตร์กับบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ

เพศ จากผลการศึกษา พบว่า เพศของพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานเพศหญิงมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนน้อยกว่าพนักงานเพศชาย ซึ่งอาจเป็นเพราะในบริษัทที่ดำเนินธุรกิจก่อสร้างนั้น เพศชายมีโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพมากกว่า และการทำงานในสาขาวิศวกรรมศาสตร์จะมีเพศชายอยู่ในสาขาดังกล่าวมากกว่า ซึ่งผลตอบแทนโดยเฉลี่ยก็จะมากกว่าเพศหญิงเช่นกัน

อายุ จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีการการรับรู้บรรยากาศองค์การทุกด้านไม่แตกต่างกัน แสดงว่าบรรยากาศองค์การในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับของพนักงานโดยส่วนใหญ่ เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพขององค์การและด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การพบว่าพนักงานที่มีอายุ 46 – 65 ปี มีความผูกพันมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และอายุ 26-35 ปี ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพนักงานที่ทำงานกับบริษัท มาเป็นเวลานาน มีความมั่นใจและเข้าใจในเป้าหมายหลักขององค์การได้ชัดเจนมากกว่า รวมทั้งมีความเห็นว่าบริษัทมีภาพพจน์ที่ดี มีความมั่นคง ทำให้มีความภูมิใจที่จะบอกคนทั่วไปว่าเป็นพนักงานของ บริษัท ซิโนไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) และส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ

การศึกษา ผลการศึกษาพบว่าพนักงานของบริษัทที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส./อนุปริญญา และระดับปริญญาตรี ซึ่งอาจเนื่องมาจากการพัฒนาการศึกษา กระบวนการในการรับรู้ข่าวสาร ความเข้าใจในเป้าหมายขององค์การและความเข้าใจในงานที่ได้รับผิดชอบของพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีมุมมองที่กว้างกว่า เมื่อพิจารณาด้านความผูกพันต่อองค์การ พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การมิได้ขึ้นอยู่กับ

ระดับการศึกษา แต่การศึกษามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) ที่ทำการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา ประกอบกิจ (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สถานภาพทางการสมรส พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ยกเว้นที่แตกต่างกันเพียงด้านเดียว คือพนักงานที่สมรสแล้ว มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านรางวัลและผลตอบแทนมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด ซึ่งอาจเนื่องมาจากโดยส่วนใหญ่แล้วพนักงานต้องการความมั่นคงในอาชีพ ความต้องการมีรายได้ประจำและผลตอบแทนที่มากเพื่อดูแลตนเองและครอบครัว เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่บริษัทฯ มีภาพพจน์ที่ดีและมีความมั่นคงทางธุรกิจ ทำให้พนักงานต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับองค์กรและไม่ต้องการให้องค์กรยกเลิกกิจการไปซึ่งจะทำให้ขาดรายได้ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของจूरพร กาญจนการุณ (2536) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวโน้มการลาออกจากองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน ซึ่งการวิจัยดังกล่าวแสดงผลว่าข้าราชการที่สมรสแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด เพราะข้าราชการที่สมรสแล้วต้องการความมั่นคงทางอาชีพมากกว่าข้าราชการโสด นอกจากนี้ จากผลการศึกษาครั้งนี้ ยังพบว่าพนักงาน บริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ซึ่งอาจเนื่องจากพนักงานไม่ว่าจะเป็นโสดหรือสมรสแล้วมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้เหมือนกัน

รายได้ พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง และด้านการรวมอำนาจ กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 70,000 บาท มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านรางวัลและผลตอบแทนและด้านการรวมอำนาจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 70,000 บาท ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีฐานเงินเดือนสูงย่อมได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนระดับรองลงไปและได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยรวมในระดับที่สูงกว่า อย่างไรก็ตาม พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน เพราะทุกคนมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามบทบาทและตำแหน่งของตนเอง ซึ่งการวัดผลการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานและการพิจารณาความดีความชอบสำหรับพนักงานแต่ละระดับย่อมต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่บริษัทฯ ได้ตั้งมาตรฐานไว้ โดยไม่มีอคติหรือความลำเอียง

ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และพบว่ายังมีอายุการทำงานกับบริษัทมากเท่าใดก็จะมีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

การในภาพรวมสูงขึ้น ทั้งนี้เนื่องมาจากระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรยิ่งมากเท่าใด ย่อมมีการรับรู้และเข้าใจในการทำงานและรับทราบกฎระเบียบได้ชัดเจน มีการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร และแสดงออกโดยการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งการต้องการดำรงสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมอว์สเดย์และคณะ (Mowsday and others, 1982) ที่ศึกษาพบว่า ยิ่งทำงานให้องค์การนาน จะมีผลต่อการได้รับรางวัลจากงานสูง มีตำแหน่งที่พอใจและมีเพื่อนสนิทมาก ทำให้ผูกพันต่อองค์กรมากและต้องการลาออกจากงานน้อยกว่าคนที่เพิ่งเข้ามาใหม่

2. ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศขององค์กร

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความเห็นของพนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อบรรยากาศขององค์กร พบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์กรในภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านเท่ากับ 3.6 ($\bar{x} = 3.60$) ซึ่งหมายความว่าพนักงานในบริษัท มีการยอมรับสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับระบบการทำงานทั้งในแง่ของโครงสร้าง การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีความสมัคปรสมานสามัคคีภายในบริษัท เมื่อวิเคราะห์บรรยากาศขององค์กรรายด้านต่อไปนี้ คือ ด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านการรวมอำนาจ ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา และด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถตีความได้ว่าในเรื่องของค่าตอบแทนทั้งในรูปของเงินเดือน, โบนัส และการศึกษาต่อหรือฝึกอบรม ควรมีการปรับปรุงให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ นอกจากนี้ยังควรมีการ กระจายอำนาจให้มากขึ้น รวมถึงควรปรับปรุงในเรื่องของการรับรู้ผลงานและความสำเร็จของงานที่พนักงานได้ปฏิบัติ รวมถึงการกำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเช่นกัน

3. ความคิดเห็นของพนักงานด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานมีต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะแสดงออกในลักษณะหรือตัวแปร 3 ประการ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรนั้น ผลการวิจัยแสดงภาพรวมว่าพนักงานของบริษัท มีความคิดเห็นหรือแสดงออกซึ่งความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) โดยค่า $\bar{x}$ รายด้านของทั้ง 3 ตัวแปร มีค่า = 4.14, 3.68, และ 3.85 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ เมื่อบรรยากาศขององค์กรดีย่อมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระ วีธรรมสาริต (2532) ที่ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย และได้สรุปลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรบางประการไว้ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความท้าทายของงาน โอกาสก้าวหน้าความหลากหลายของงานที่จะรับผิดชอบ ความมีอิสระในงานและการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน ซึ่งกล่าวได้ว่าเมื่อบรรยากาศขององค์กรเอื้ออำนวยต่อการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณัฐ ทองไพบูลย์ (2543) ที่ทำการศึกษาบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าการรับรู้บรรยากาศขององค์กรมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และเป็นไปตามแนวคิดของ Steers และ Porter (1983) ที่ได้สรุปว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น มี 4 องค์ประกอบ คือ

1. โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด มีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4. ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงานความสามารถในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกตนเองเป็นบุคคลสำคัญที่ตนคิดที่มีต่อผู้ร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการศึกษาเรื่องบรรยากาศต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ในทรรณะของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่าในภาพรวม พนักงานของบริษัท มีการรับรู้บรรยากาศต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และบรรยากาศต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่าหากบรรยากาศต่อองค์กรยิ่งเอื้ออำนวยต่อการทำงานมากขึ้นเท่าใด ก็จะส่งผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย ซึ่งการแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรก็คือการที่พนักงานมีความรู้สึกว่าจะทุ่มเทความพยายามทั้งในด้านความรู้และความสามารถเพื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร และปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้ ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่อไป

1. พนักงานของบริษัทฯ มีการรับรู้และยอมรับว่าบรรยากาศขององค์กรแบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเป็นบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งยอมรับในโครงสร้างหรือการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กรด้วยการเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ในขณะเดียวกัน พนักงานมีความเห็นว่าหากมีปัญหาและเกิดอุปสรรคขึ้นในการทำงานแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรเข้ามาช่วยตัดสินใจ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมีการสร้างความรู้สึกรู้สึกว่ามีความห่วงใยและพร้อมที่จะให้คำปรึกษาได้เสมอ และเป็นการสร้างสัมพันธภาพโดยรวมให้ดีขึ้นด้วย
2. ผู้บริหารควรให้มีการกระจายอำนาจการบริหารให้กว้างขึ้น ทั้งนี้ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องสอดคล้องตามความรับผิดชอบของตน และเพื่อลดขั้นตอนการทำงานลง อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร
3. ควรสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อระดมความคิดสร้างสรรค์ให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากขึ้น สร้างนิสัยการทำงานเป็นทีมและมีความ

สามัคคีในหมู่พนักงาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมส่งเสริมการเกิดบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เกิดขวัญและกำลังใจ และทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

4. ควรเพิ่มโอกาสในการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรมต่างๆ หรือการศึกษาต่อเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน รวมถึงเพิ่มโอกาสในการปรับเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งงานและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาพรวมของสภาพเศรษฐกิจและค่าเฉลี่ยของอุตสาหกรรม เพื่อเป็นการขยายโอกาสความก้าวหน้าในองค์กร และพร้อมที่จะเป็นกำลังสำคัญที่จะเติบโตควบคู่ไปกับองค์กรต่อไป

5. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในบรรดาของพนักงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งการทำให้ความรู้สึกดังกล่าวชัดเจนมากขึ้นและคงอยู่ตลอดไป จะทำให้บริษัทสามารถรักษามูลค่าที่เป็นกำลังสำคัญอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด ทั้งนี้ ผู้บริหารควรมีนโยบายเสริมสร้างความรู้สึกดังกล่าวควบคู่ไปกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. บริษัท ควรจัดให้มีการศึกษาและขยายผลในแนวลึก โดยสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร เฉพาะประเด็นที่บริษัท เห็นควรมีความสำคัญและมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา ปรับปรุงหรือแก้ไข และนำผลที่ได้ไปวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

2. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในบรรดาของพนักงาน บริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผู้ที่สนใจที่จะศึกษาในเรื่องดังกล่าว จะสามารถนำผลการวิจัยและแนวคิดไปศึกษาต่อให้เกิดประโยชน์ต่องานวิจัยหรือการพัฒนาองค์กรอื่นๆ ต่อไป

3. การศึกษาครั้งนี้ เป็นเพียงการศึกษาถึงบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งยังไม่ครอบคลุมทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยคาดหวังว่า จะมีผู้สนใจศึกษาให้ครอบคลุมทุกประเด็นเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพร วรมานะกุล. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การแบบมีส่วนร่วมกับขวัญของบุคลากร ในโรงเรียนเอกชน จังหวัดปราชญ์บุรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. ถ่ายเอกสาร.
- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด มหาชน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2544). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ.
- เกศรี ศิริเสถียร. (2543). ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทในเครือเกษตร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. (2537). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จิราวรรณ หาดทรายทอง. (2539). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จรีพร กาญจนการณ. (2536). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์การ. ศึกษากรณีข้าราชการ มหาวิทยาลัยมหิดล ในสาขาวิชาขาดแคลน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชวนชม กิจพันธ์. (2540). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ. สำนักงบประมาณ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจิณสมภาร. (2539). พฤติกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- เชาวลิต ดนันทชัย. (2532). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระ วีระธรรมสาริต. (2532). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกเทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นันทนา ประกอบกิจ. (2538). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นภาพิณ โหมาคิน. (2533). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2532). จิตวิทยาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- นิภาวรรณ วรรณสาธพ. (2530). ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในงานให้บริการประชาชนของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณี ธนาคารกรุงไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุญรัตน์ แก้วลำหัด. (2536). บรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์สาขาครุภัณฑ์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พรพรรณ ทรัพย์ไพบูลย์กิจ. (2531). ปัจจัยด้านบุคคลและความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมของงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข โครงการสาธารณสุขมูลฐานเขตเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี. : วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มานิดา คงเดชอุดมกุล. (2544). บรรยากาศองค์การ กับผลการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2535). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2540). การพัฒนาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2543). เอกสารสอนชุดวิชาสถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ (ฉบับปรับปรุง). พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ลีลา สีนานูเคราะห์. (2530). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์การฝึกหัดครู.
- วรรณ ของไพบูลย์. (2543). บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ : บริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วรินทร์ นันทเกษม. (2540). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการกองตำรวจทางหลวง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณภา ณ สงขลา. (2530). บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วุฒินันท์ วิมลศิลป์. (2533). บรรยากาศองค์การกับความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ : A.N. การพิมพ์.
- . (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บริษัท ธนัทธการพิมพ์ จำกัด.

- ศุภฤกษ์ สมศิริชาติ. (2527). *บรรยากาศองค์การของเทศบาลเมืองพังงา ตะกั่วป่า ภูเก็ต และกระบี่*.
 สารนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมเกียรติ ธรรมนิยาย. (2536). *ความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์การของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน*.
 วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2525). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ : สมหมายการพิมพ์.
- . (2536). *การบริหาร (Management)*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- . (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.
- สุนทรี ตรีอำรรค. (2541). *บรรยากาศองค์การ ของโรงพยาบาลตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุภัตรา เพชรมณี และเชียวชาญ อาศุวัฒนกุล. (2528). *ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนากำลังคนในระบบ
 ราชการไทย*. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2539). "การศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ," *เอกสารการสอนชุดวิชามนุษย์ในองค์การ*.
 พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อวยชัย ประพฤทธิ์ธรรม. (2537). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของวิทยากรในวิทยาลัยภาค
 เหนือ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1993, January). "Organizational Commitment : Evidence of Career
 Stage Effect," *Journal of Business Research*. 26 : 49 – 61.
- Balfour, D.L. (1990). *Individual and Organization : Modeling Commitment in Public Organization*.
 Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University.
- Baron, R.A. (1986). *Behavior in Organization*. Boston : Allyn and Bacon.
- Brown, S.P. and Leigh, T.W. (1996, August). "A New Look at Psychological Climate and its
 Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance," *Journal of Applied Psychology*.
 81 : 358 – 368.
- Brown, W.B. and Moberg, D.J. (1980). *Organization Theory and Management : A Macro Approach*.
 New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Buchanan II, B. (1974, March). "Building Organization Commitment : The Socialization of Managers
 in Work Organization," *Administrative Science Quarterly*. 19 : 553 – 546.
- Carvell, F. (1970). *Human Relation in Business*. London : Macmillan.
- Castaldi, B. (1969). *Creative Planning of Educational Facilities*. Chicago, Illinois : Rand McNally and
 Company.
- Decotis, T.A. and Summers, T.P. (1987, February). "A Path Analysis of Model of the Antecedents
 Consequences of Organizational Commitment," *Human Relation*. 40 : 445 - 470.
- Dessler, G. (1976). *Organization and Management : A Contingency Approach*. Englewood Cliffs, New
 Jersey : Prentice Hall, Inc.

- Douglas, D.D. (1979, June). "An Assessment of the Organizational Climate for Creativity in the Canadian Conference of Seventh Day Adventist Recommendations for Change Based on the Perception of Leading Church Member," *Dissertation Abstracts International*. 39 :754- A.
- Gibson, James L., Ivancevich, John, M., Donnelly, James H., Donnelly. (1979). *Organizations*. Eighth Edition. United States of America : Richard D. Irwin, Inc.
- Gibson, J.L., Iranewich, J.M. and Ponnely, J.H., Jr. (1991). *Organization : Structure, Processes, Behavior*. 7th Edition. Homewood, Boston : Richard D. Irwing Inc.
- Hall, D., Schneider, Benjamin and Nygren, H. (1970, June). "Personal Facotrs in Organizational Identification," *Administrative Science Quarterly*. 15 : 176 – 187.
- Halpin, A.W. and Crofts, D.B. (1963). *The Organization Climate of Schools*. Chicago : University of Chicago, Midwest Administration Center.
- Hauffman, N.L. (1989). *The Effects of the Conflict Settlement Process on the Expressed Degree of Organizational Commitment*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of North Texas.
- Hrebiniak, L. and Alutto, J. (1972, December). "Personal and Role – Related Factors in the Development of Organization Commitment," *Administrative Science Quarterly*. 17 : 555 - 572.
- Kaczka, E. and Kirk, R. (1968, June). "Managerial Climate, Work Groups and Organizational Performance," *Administrative Science Quarterly*. 38 : 252 - 271.
- Kanter, R.M. (1968, August). "Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities," *American Sociological Review*. 4 : 499 - 517.
- Katz, D. and Kahn, R. (1966). *The Social Psychology of Organization*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization : Its Management and Value*. New York : McGraw - Hill Book Company.
- Litwin, G. H. and Stringer, R.A., Jr. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston : Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Morrow, P.C. (1987, July). "Work Commitment and Job Satisfaction Over Three Career Stage," *Journal of Vocational Behavior*. 24 : 330 - 346.
- Mowday, R., Steers, R. M. and Lyman, P. (1982). *Employee Organization Linkage : the Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York : Academt Press.
- Orpen, C. (1994, Octobe). "Organization Level as a Moderator of the Relationship between Perceived Political Climate and Employee work Attitudes," *Psychological Report*. 75: 759 - 770.
- Steers, R.M. (1973, June). "Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteelsm," *Psychological Bulletin*. 80 : 151 - 179.

- Pritchard, R. and Karasick, B. (1979). "The Effects of Organizational Climate on Managerial Job Performance and Job Satisfaction," *Organization Behavior and Human Performance*. New Jersey : Prentice Hall.
- Sheldon, M.E. (1971, June). "Investment and Involvement as Mechanisms Predicting Commitment of the Organization," *Administrative Science Quarterly*. 16 : 143 - 144.
- Sorrensens, W.B. (1985). *A Causal Model of Organization Commitment : Job Satisfaction, Nursing Personnel Military Hospital*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Iowa.
- Steers, G. (1982). *Managing the Public Sector*. Homewood, Illinois : The Dorsey Press.
- Steers, R.M. (1977, March). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*. 22 : 28 – 56.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw - Hill Book Company.
- . (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw - Hill Book Company.
- Stone, E.F. and W.P. Porter. 1975. *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw - Hill Book Company.
- Strauss, G. and Sayles, L.R. (1980). *Personel : the Human Problems of Management*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Zikmund, William, G. (1999). *Business Research Methods*. Sixth Edition. Orlando : Dryden Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง บรรยายการสื่อสารและความผูกพันต่อองค์กร ในทัศนะของพนักงาน
บริษัท ซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

**Organizational Climate and Organizational Commitment in the View of
Sino-Thai Engineering & Construction Public Company Limited Personnel**

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีความประสงค์จะศึกษาเรื่อง บรรยายการสื่อสารและความผูกพันต่อองค์กร ใน
ทัศนะของพนักงาน บริษัท ซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นประโยชน์
ต่อการบริหารองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

- | | | |
|-----------|---|--------------|
| ส่วนที่ 1 | สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน 6 ข้อ |
| ส่วนที่ 2 | สอบถามเกี่ยวกับบรรยายการสื่อสาร | จำนวน 37 ข้อ |
| ส่วนที่ 3 | สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร | จำนวน 12 ข้อ |

2. การตอบแบบสอบถาม

2.1 โปรดอ่านคำถามโดยละเอียดก่อนตอบ และเลือกคำตอบที่ท่านต้องการเพียง 1 ข้อ และ
โปรดตอบให้ครบทุกข้อ

2.2 โปรดตอบตามความเป็นจริง หรือความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน เพื่อความถูกต้องในการ
วิเคราะห์ และเป็นแนวทางในการนำไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป โดยเลือกจากตัวเลือก 5 ตัวเลือก ดังนี้

- | | | |
|----------------------|---------|---|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด |
| เห็นด้วย | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก |
| ไม่แน่ใจ | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลางหรือไม่แน่ใจ |
| ไม่เห็นด้วย | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด |

คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับและไม่มีผลต่อการประเมินผลงานส่วนบุคคล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว

สำหรับผู้วิจัย		
เลขที่แบบสอบถาม		
☐	☐	☐
1	2	3

1. เพศ ☐
 1. ☐ หญิง 4
 2. ☐ ชาย

2. อายุ ☐
 1. ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี
 2. ☐ 26-35 ปี 5
 3. ☐ 36-45 ปี
 4. ☐ 46-55 ปี
 5. ☐ 56-65 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด ☐
 1. ☐ ปวส./อนุปริญญา 6
 2. ☐ปริญญาตรี
 3. ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพทางการสมรส ☐
 1. ☐ โสด 7
 2. ☐ สมรสแล้ว (รวมถึง หย่าร้าง/แยกกันอยู่ หรือเป็นหม้าย)

5. รายได้ต่อเดือนที่ได้รับจากบริษัทฯ ☐
 1. ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
 2. ☐ 10,001 - 20,000 บาท 8
 3. ☐ 20,001 - 30,000 บาท
 4. ☐ 30,001 - 40,000 บาท
 5. ☐ 40,001 - 50,000 บาท
 6. ☐ 50,001 - 60,000 บาท
 7. ☐ 60,001 - 70,000 บาท
 8. ☐ มากกว่า 70,000 บาท

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่บริษัทฯ ☐
 1. ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
 2. ☐ 6 - 10 ปี 9
 3. ☐ 11 - 15 ปี
 4. ☐ 16 - 20 ปี
 5. ☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
1	<u>โครงสร้างการทำงาน</u> องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย ในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน						☐ 10
2	กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของ องค์กรมีความยืดหยุ่นในทางปฏิบัติ						☐ 11
3	การจัดแบ่งงานตามโครงสร้างและสาย การบังคับบัญชาขององค์กรชัดเจนและ เป็นระบบ						☐ 12
4	ท่านทราบถึงขอบเขตหน้าที่ และความ รับผิดชอบของท่านอย่างชัดเจน						☐ 13
5	<u>รางวัลและผลตอบแทน</u> เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความ เหมาะสมแล้ว						☐ 14
6	ท่านพอใจกับสวัสดิการอื่นๆ ที่ไม่ใช่เงิน เดือน ที่ได้รับจากบริษัทในปัจจุบัน						☐ 15
7	การเลื่อนตำแหน่งและการปรับเงินเดือน เป็นธรรมแก่ผู้มีการปฏิบัติงานที่ดี						☐ 16
8	ผู้บังคับบัญชามักจะเล็งเห็นและชมเชย คุณค่าของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติ งานได้อย่างเปิดเผย						☐ 17
9	<u>ความมั่นคงและความเสี่ยง</u> แม้ว่าท่านจะขัดแย้งทางความคิดกับ ผู้บังคับบัญชา ท่านยังคงรู้สึกว่าจะมีความ มั่นคงในการทำงานกับองค์กรนี้						☐ 18
10	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ได้อย่างเต็มที่กับผู้บังคับบัญชา						☐ 19

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
11	องค์การของท่านเน้นการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบอย่างเคร่งครัดทุกขั้นตอน						☐ 20
12	<u>การรวมอำนาจ</u> องค์การของท่านมีการกระจายความ รับผิดชอบหรือมอบอำนาจให้แก่ผู้ ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ						☐ 21
13	ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิด เห็นของพนักงานเพื่อนำไปแก้ปัญหาในงาน						☐ 22
14	หากมีปัญหาและอุปสรรค เกิดขึ้นในการ ทำงาน ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ตัดสินใจเอง						☐ 23
15	การมอบหมายงานมักจะถูกกำหนด รายละเอียดจากผู้บังคับบัญชา โดยไม่ค่อยเรียกประชุมร่วมกัน						☐ 24
16	<u>การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ</u> ท่านไม่สามารถโต้แย้งข่าวสาร ข้อมูล หรือ กฎเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดขึ้นได้						☐ 25
17	ท่านสามารถโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงาน ในเรื่องงานได้เสมอ						☐ 26
18	เมื่อมีความขัดแย้งหรือมีปัญหาในการ ทำงาน ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาไกล่เกลี่ย						☐ 27
19	เมื่อมีความขัดแย้ง หรือมีปัญหาในการ ทำงาน มักจะไม่มีใครสนใจแก้ปัญหา						☐ 28
20	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความห่วงใย และเอ็นดูต่อกัน						☐ 29
21	<u>การรับรู้ในผลงาน</u> การพิจารณาผลงานดีเด่น เป็นไปด้วย ความบริสุทธิ์ยุติธรรม						☐ 30
22	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคยให้ความสนใจ ต่อผลสำเร็จของงานของผู้ใต้บังคับบัญชา						☐ 31
23	พนักงานที่มีความรู้ความสามารถจะได้ รับการยกย่องชมเชย และเผยแพร่ ความดีให้ทราบทั่วทั้งองค์การ						☐ 32

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
	<u>ความอบอุ่นและการสนับสนุน</u>						
24	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและ เข้าพบปรึกษาได้ทุกโอกาส						☐ 33
25	ท่านได้รับความช่วยเหลือและความ ร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดี						☐ 34
26	เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชามักจะปล่อยให้ท่านแก้ไข ปัญหาด้วยตนเองโดยไม่ให้คำแนะนำ						☐ 35
27	พนักงานในองค์กรต่างคนต่างอยู่และ ไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน						☐ 36
	<u>ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน</u>						
28	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร และสนิทสนมกันเป็นอย่างดี						☐ 37
29	การทำงานของพนักงานมักเป็นไปใน ลักษณะต่างคนต่างทำไม่ค่อยร่วมกัน ทำงานเป็นทีม						☐ 38
30	ท่านและเพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะให้ ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของ องค์กรเสมอ						☐ 39
	<u>การสนับสนุนให้มีโอกาสอบรม และพัฒนา</u>						
31	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงานอย่าง เท่าเทียมและทั่วถึง						☐ 40
32	การส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมจะ คำนึงถึงความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่						☐ 41
33	ท่านรู้สึกว่าการของท่านไม่ให้ความสำคัญ ต่อการพัฒนาพนักงานเท่าที่ควร						☐ 42
34	องค์กรของท่านมีกฎ ระเบียบ เกี่ยวกับ การศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมที่ยุ้งยากและ ซับซ้อน						☐ 43

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
35	<u>มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน</u> องค์การของท่านมีการกำหนดมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานไว้ให้พนักงานได้ ปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน						☐ 44
36	ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและ มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงาน						☐ 45
37	มาตรฐานการปฏิบัติงานถูกกำหนด ไว้สูงมากจนท่านไม่สามารถปฏิบัติได้ ตามที่กำหนดไว้						☐ 46

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
1	<u>ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ</u> ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์การในแบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน						☐ 47
2	ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆ เสมอว่า เป็นพนักงานขององค์การนี้						☐ 48
3	องค์การนี้มีการบริหารงานที่เหมาะสม แล้ว						☐ 49
4	บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบาย การดำเนินการขององค์การ						☐ 50

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
	<u>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร</u>						
5	ท่านตั้งใจจะใช้ความพยายามอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าของ องค์กร						☐ 51
6	ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ ดีที่สุดแม้รางวัลตอบแทนที่ได้รับจะน้อย ก็ตาม						☐ 52
7	ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาหากงาน ยังไม่เสร็จ						☐ 53
8	ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างยุติธรรม โดยไม่รู้สึกลำเอียง						☐ 54
	<u>ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิก ในองค์กร</u>						
9	ท่านภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานกับ องค์กรนี้						☐ 55
10	ท่านพอใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้ ตลอดไปตราบนานเท่าที่องค์กรยังดำรงอยู่						☐ 56
11	ท่านไม่คิดลาออกไปทำงานที่อื่นถึงแม้ จะได้ค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้า ที่สูงกว่า						☐ 57
12	การตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็น การตัดสินใจที่ผิดพลาดและพร้อมจะ เปลี่ยนงานทันทีที่มีโอกาส						☐ 58

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5644 5726

ที่ ทม 1012/ 5343

วันที่ 16 กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวลัดดา สัจพันธุ์นิรันดร์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในทรนสะของพนักงาน บริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดดา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ อาจารย์วรินทร์พร สิริสุทธิกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถามบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในทรนสะของพนักงาน บริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวลัดดา สัจพันธุ์นิรันดร์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1012/ 6131



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙ สิงหาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการส่วนงานบริหาร บริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวลัดดา สัจพันธุ์โรจน์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในทรนสะของพนักงาน บริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้พนักงานในสำนักงานใหญ่ เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในทรนสะของพนักงาน บริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวลัดดา สัจพันธุ์โรจน์ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5644

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ 6175



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 สิงหาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการส่วนงานบริหาร บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวลัดดา สัจพันธุ์โรจน์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในทรนสะของพนักงาน บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้พนักงานในสำนักงานใหญ่ ตอบแบบสอบถามบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในทรนสะของพนักงาน บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวลัดดา สัจพันธุ์โรจน์ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5644

โทรสาร. 02-258-4119

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาว ลัดดา สัจพันโรจน์
วันเดือนปีเกิด	11 มีนาคม 2509
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 139/40 หมู่บ้านวรารธร ถนนรังสิต-องครักษ์ ตำบลประชาธิปัตย์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12130
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เลขานุการบริหาร
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักกรรมการผู้จัดการ บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) เลขที่ 32/59-60 ชั้น 25 อาคารชิโน-ไทยทาวเวอร์ ถนนอโศก สุขุมวิท 21 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2528	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง
พ.ศ. 2532	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาอังกฤษ (เกียรตินิยม) มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2542	Mini MBA รุ่น 3 มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
พ.ศ. 2545	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร