

การรับรู้บรรยากาศและความเครียดภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL ATMOSPHERE AND  
INTERNAL STRESSES THAT AFFECT PERSONNEL  
ENGAGEMENT OF WORK PERFORMANCE AT THE THAILAND  
INSTITUTE OF SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL RESEARCH



กรชนก นลอง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การรับรู้บรรยากาศและความเครียดภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในการ  
ทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย



กรชนก ฉลอง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความเครียดภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน  
ในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่ง  
ประเทศไทย

Perception of Organizational Atmosphere and Internal Stresses that  
Affect Personnel Engagement of Work Performance at the Thailand  
Institute of Scientific and Technological Research

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวกรชนก ฉล่อง

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร คูพิมาย, ปร.ด.

ปีการศึกษา

2561

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดิศักดิ์ จันทร์ประภาเลิศ, D.B.A.)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปิยนัตร์ บุระวัฒน์, ปร.ด.)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร คูพิมาย, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นำถรพี ชัยมงคล, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2562

**หัวข้อการค้นคว้าอิสระ** การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความเครียดภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

**ชื่อ - นามสกุล** นางสาวกรชนก ฉลอง

**วิชาเอก** การจัดการทั่วไป

**อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร คุุพิมาย, ปร.ด.

**ปีการศึกษา** 2561

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความเครียดภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จำนวน 235 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน  $t$ -test, ANOVA วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วย LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อความผูกพันในการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย พบว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในการทำงานต่างกัน โดยพบว่ากลุ่มอายุงานมากกว่ามีความผูกพันในการทำงานมากกว่ากลุ่มอายุงานน้อยกว่า ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย พบว่า ด้านการเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านมีการจัดการเรื่องสวัสดิการให้แก่บุคลากรมีผลต่อความผูกพันในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านความเครียดภายในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย พบว่า ด้านสัมพันธภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาารบรื่นมีผลต่อความผูกพันในการทำงานที่แตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้สึกรับรู้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน

จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความเครียดภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ไปในทิศทางเดียวกัน

**คำสำคัญ:** การรับรู้ ความเครียด ความผูกพัน

<b>Independent Study Title</b>	Perception of Organizational Atmosphere and Internal Stresses that affect Personnel Engagement of Work Performance at the Thailand Institute of Scientific and Technological Research
<b>Name – Surname</b>	Miss Kornchanok Chalong
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Supaporn Kupimai, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2018

### **ABSTRACT**

The objective of this independent study was to investigate the perception of organizational atmosphere and the internal stresses that affected personnel engagement of work performance at the Thailand Institute of Scientific and Technological Research. The sampling used in this study was 235 employees at the Thailand Institute of Scientific and Technological Research. The data were analyzed by percentage, arithmetic mean and standard deviation, comparative analysis by t- test, ANOVA, differences in pair with LSD and Pearson’s product moment correlation coefficient. The data analysis with statistical significance level of .05 was done by a computer program.

The results revealed that personal factors affected difference personnel engagement of work performance. Speaking of minor factors, it was found that difference ages had difference personnel engagement of work performance. Those who had more years’ experience had more engagement of work performance. The overall perception of organization atmosphere was at a high level. Speaking of single factors, it was found that employee care was at the highest level. The welfare management affected different personnel engagement of work performance. On the other hand, the overall internal stress was at a high level. Speaking of single factors, the relationship between colleagues was at the highest level. The relationship affected different personnel engagement of work performance. The personnel engagement of work performance as a whole was at high level. All in all, perception of organizational atmosphere and internal stresses correlated with personal engagement of work performance at a medium level in the same direction with a statistical significance of .01.

**Keywords:** perception, stress, engagement

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาชั้นคว่ำอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจากอาจารย์สุภาพร คุปพิมาย อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้สละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้คำแนะนำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือตลอดทุกขั้นทุกตอนในการศึกษาชั้นคว่ำอิสระฉบับนี้ อีกทั้งได้รับประโยชน์จากการศึกษาชั้นคว่ำและทุ่มเทในงานวิจัยอย่างจริงจัง ทำให้ได้เรียนรู้และเกิดประสบการณ์ดี ๆ มากมายสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ประธานกรรมการที่ปรึกษา และกรรมการที่ท่านได้สละเวลาให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ขอขอบพระคุณ นายราวิน ไชยทิพย์ มิตรสหาย กัลยาณมิตร และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาตอบคำถาม อันเป็นประโยชน์ในการศึกษาชั้นคว่ำอิสระฉบับนี้เป็นอย่างมาก

ท้ายที่สุดประโยชน์อันเกิดจากการทำการศึกษาชั้นคว่ำอิสระฉบับนี้ ขอบูชาแก่คุณบิดามารดา ที่ได้อบรมสั่งสอนให้มีความมานะ อดทน ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานสำคัญทำให้เกิดผลสำเร็จในการศึกษาชั้นคว่ำอิสระฉบับนี้

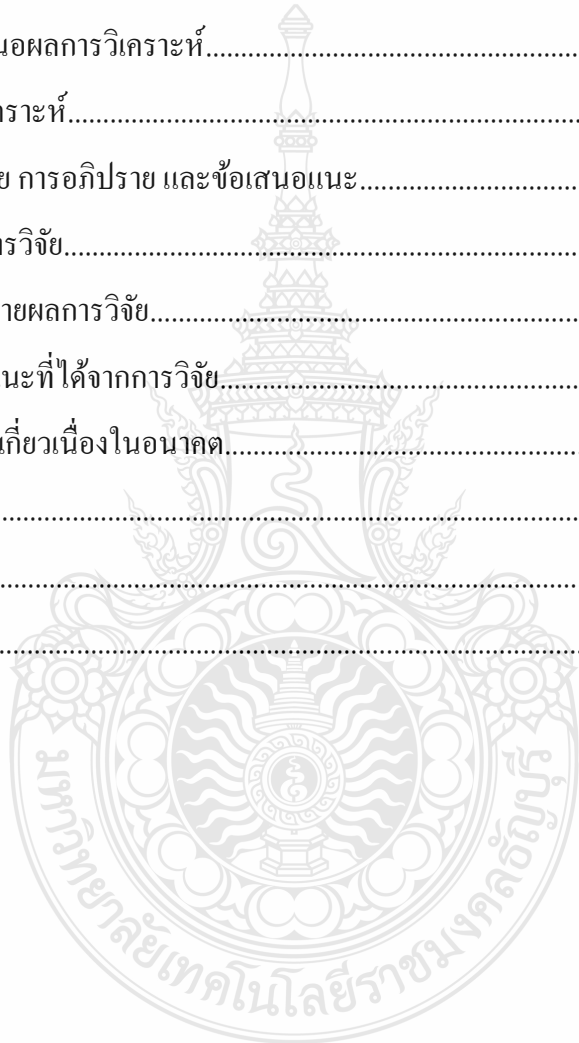
กรชนก ฉลอง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	12
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	13
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	14
1.6 คำจำกัดความในการวิจัย.....	15
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน.....	18
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศในองค์กร.....	25
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน.....	32
2.4 สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.....	44
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์.....	58
4.2 ผลการวิเคราะห์.....	60
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	87
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	87
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	92
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	94
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	95
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก.....	99
ประวัติผู้เขียน.....	105





## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 บุคลิกลักษณะของ Type A และ Type B.....	35
ตารางที่ 2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด.....	43
ตารางที่ 3.1 แสดงสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน.....	56
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล 58	
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศ องค์กร โดยภาพรวม.....	61
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศ องค์กร ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร.....	62
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศ องค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ.....	63
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศ องค์กร ด้านการเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน.....	64
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศ องค์กร ด้านการมีอิทธิพลในองค์กร.....	65
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศ องค์กร ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร.....	66
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศ องค์กร ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน.....	67
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการ ปฏิบัติงาน โดยภาพรวม.....	68
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการ ปฏิบัติงานด้านลักษณะงานแสดงผลการลบบวมของขั้นตอนการเก็บความเรียบร้อย ( Finishing ) ก่อนปรับปรุง.....	69
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการ ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ.....	69
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการ ปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพ.....	70

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานด้าน โครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร .....	71
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน โดยภาพรวม.....	72
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน .....	73
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน ด้านความทุ่มเทในการทำงาน .....	74
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบอันหนึ่งอันเดียวกับงาน.....	75
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามเพศ.....	76
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยจำแนกตามอายุ.....	77
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยจำแนกตามสถานภาพ.....	78
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	79
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยจำแนกตามกลุ่มงาน.....	80
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยจำแนกตามสังกัดสายงาน.....	81
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการความผูกพันในการทำงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยจำแนกตามอายุงาน.....	82
ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในการทำงานโดยจำแนกตามอายุงาน.....	81
ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในการทำงานโดยจำแนกตามอายุงาน.....	81

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 14



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันในยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมระดับประเทศที่จะเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ต่างส่งผลกระทบต่อองค์กรไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้มากที่สุด และบรรยากาศในการทำงานนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้พนักงานให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ฉะนั้นบรรยากาศในการปฏิบัติงานไม่ได้ หมายถึงแค่อุณหภูมิ หรือแค่ภูมิอากาศเท่านั้น แต่รวมไปถึงว่าความผูกพันกันต่อเพื่อนร่วมปฏิบัติงานอย่างไร ดังนั้นเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยจะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และรวมไปถึงผลการตอบสนองสวัสดิการในองค์กร หากเป็นที่พึงพอใจต่อพนักงานแล้วนั้นจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลต่อองค์กร แต่ในทางตรงกันข้าม หากบรรยากาศในองค์กรไม่ดี ก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ลดลง และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานลดลง บรรยากาศในการปฏิบัติงานขององค์กรจึงมีความสำคัญต่อพนักงานในองค์กรทุกระดับ เพราะบรรยากาศในองค์กรเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กร ความสำเร็จขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์กรซึ่งมีส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บรรยากาศภายในองค์กรมีส่วนที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้เกิดการพัฒนาองค์กร และยังมีส่วนช่วยแก้ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลที่ผู้บริหารของแต่ละองค์กรที่จะต้องรักษาพนักงานที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กรและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารของผู้บริหารระดับสูง การให้รางวัลเป็นค่าตอบแทน ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการความเสี่ยง และการเข้ามามีส่วนร่วมในการบูรณาการองค์กร

ความเครียดมีส่วนสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน ความเครียด (Stress) เป็นปฏิกิริยาที่ตอบสนองที่แสดงผลออกมาทางร่างกาย และจิตใจเมื่อเราต้องเผชิญหน้ากับสถานะที่มีความกดดันอันเนื่องมาจากการที่คนเรานั้นมีปัญหาที่มีความกังวลใจไม่พึงพอใจ หรือมีความต้องการแต่มีขีดจำกัดที่กว้าง หรืออยู่ภายใต้สถานะที่ไม่มีความแน่นอน ไม่มีความชัดเจน จึงทำให้เกิดความเครียดขึ้น จากภาวะความจำเป็นที่พนักงานทุกคนในองค์กรต้องดำรงชีวิตเลี้ยงชีพจึงต้องดิ้นรนปฏิบัติงานเพื่อหาเลี้ยงชีพให้สามารถดำรงชีพตนเองในสังคมได้ และในการปฏิบัติงานนั้น พนักงานต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่หลากหลายและมีแรงกดดันที่รีบเร่งให้ผู้ปฏิบัติงานต้องตอบสนองต่อสิ่งเรานั้น โดยต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเกิดภาวะกดดันและเกิดความเครียดตามมา ซึ่งความเครียดนั้นเกิดขึ้นได้กับทุกเพศทุกวัยแต่จะเกิดในลักษณะและระดับที่มีความแตกต่างกันบุคคลที่มีความสามารถในการจัดการความเครียดได้ในเวลาอันรวดเร็วจะส่งผลกระทบต่อภาวะความสมดุลของตนเองเพียงเล็กน้อย บุคคลนั้นจะมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตได้มากกว่าบุคคลที่จัดการความเครียดได้น้อย โดยผลกระทบนั้นจะส่งผลกระทบต่อความสมดุลของตนเองและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ฉะนั้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้โดยปราศจากความเครียด ความกังวล แล้วนั้นจะส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาหาข้อมูลในข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการรับรู้บรรยากาศและความเครียดภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ซึ่งพนักงานเหล่านี้เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหา และปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เกิดขวัญกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มความสามารถ

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

### 1.3 สมมุติฐานการวิจัย

1.3.1 บุคลากรที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในการทำงานที่แตกต่างกัน

1.3.2 การรับรู้บรรยากาศองค์กรของบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในการทำงาน

1.3.2 ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในการทำงาน

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้จะทำการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความเครียดภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรคือ พนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จำนวน 601 คน (กองบริหารบุคคล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2559)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของเครซี และมอร์แกนเท่ากับ 235 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน สังกัดสายงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

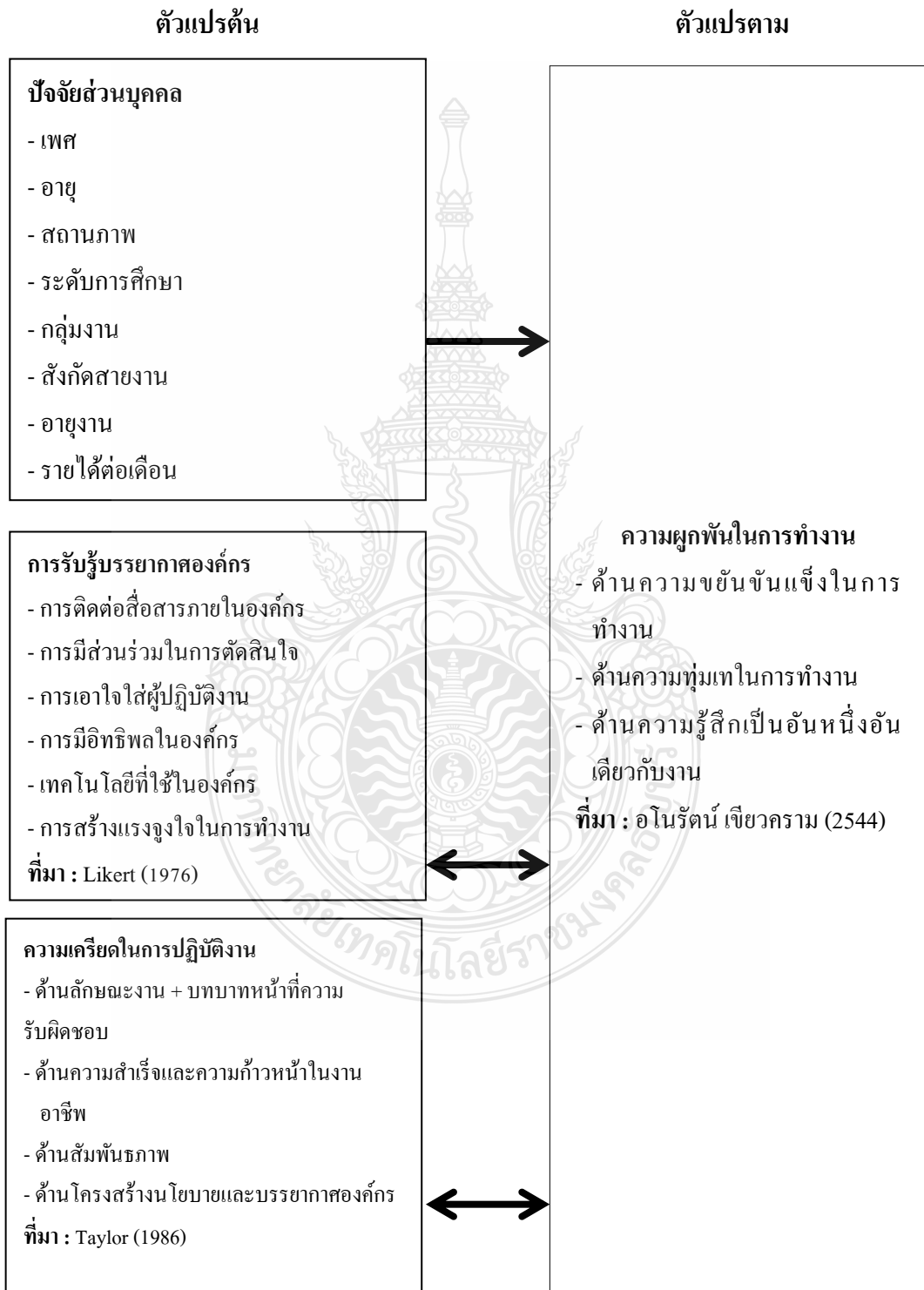
2) การรับรู้บรรยากาศองค์กร ได้แก่ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน การมีอิทธิพลในองค์กร เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

3) ความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ด้านสัมพันธภาพ ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในการทำงาน ได้แก่ ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน

1.4.3 ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2559 ถึงเดือนเมษายน 2560

### 1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายในการทำความเข้าใจให้ตรงร่วมกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1.6.1 การรับรู้บรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมโดยรวมที่อยู่รอบ ๆ ผู้ปฏิบัติงาน และเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดขึ้นอยู่อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งในแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน และยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในหน่วยงานที่ตนเองนั้นปฏิบัติงานอยู่ ผู้บังคับบัญชาแสดงถึงความจริงใจที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแม่นยำ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่จะสร้างโอกาสที่ตนเองนั้นจะได้ตัดสินใจเกี่ยวกับงานในทุกระดับเมื่อมีข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอในการตัดสินใจ และถ้าหากการตัดสินใจดังกล่าวนั้นมีผลกระทบต่อบุคคลใด ผู้บังคับบัญชาจะต้องขอความคิดเห็นของผู้นั้นด้วย

ด้านการเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับการเอาใจใส่จากองค์กรที่ตนเองนั้นปฏิบัติงานอยู่ โดยมีสวัสดิการที่ดี มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านการมีอิทธิพลในองค์กร หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาในองค์กรนั้นมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบมีความชัดเจนในการบังคับบัญชา และรวมไปถึงสัมพันธภาพที่ดีกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร หมายถึง องค์กรมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ และบริหารจัดการทรัพยากรที่ใช้ในแต่ละหน่วยงานให้เป็นอย่างดีเหมาะสม มีการปรับปรุงเทคโนโลยีที่จะนำไปใช้ให้ เป็นไปตามยุคตามสมัยและสภาพแวดล้อมขององค์กร

ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง องค์กรที่มีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีความขยันมีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีผลการตอบแทนที่เหมาะสม อย่างเช่น เงินเดือน โบนัส การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับซึ่งการยอมรับนับถือจากองค์กร ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน

1.6.2 ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะความกดดันที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกกังวลใจ ไม่สบายใจ มีความสับสนวุ่นวายในจิตใจ และเกิดการเสียสมดุลในตัวเองโดย อมรากุล (2532, น. 32-33) อ่างในอภิญญา (2548, น. 30-31) และแนวความคิด



ของ Hellriegel, Slocum, & Richard (1989, p.492) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่จะก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

ความเครียดด้านลักษณะงาน หมายถึง การที่ต้องปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานจำนวนมากในระยะเวลาที่จำกัดปริมาณงานที่มีมากเกินไปนั้น ไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีมากจนเกินไป ขาดทักษะ ขาดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนเองนั้นปฏิบัติ และงานที่ต้องมีความรับผิดชอบมาก งานมีความซ้ำซากจำเจไม่มีขอบเขตงานที่ชัดเจนขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และการแบ่งงานแบ่งหน้าที่รับผิดชอบที่ไม่มีความเป็นธรรมมีนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความขัดแย้งกัน

ความเครียดด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ หมายถึง การถูกประเมินความสามารถต่ำกว่าความเป็นจริงการไม่มีซึ่งโอกาสในการพัฒนาตนเองตามที่ตนเองนั้นได้คาดหวังไว้การขาดความก้าวหน้าในสายอาชีพการไม่ได้รับการฝึกอบรมฝึกฝนหรือพัฒนาความรู้ความสามารถขาดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเองได้รับอัตราค่าตอบแทนที่ไม่มีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ได้รับมอบหมายหน้าที่ที่มีความสำคัญการไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะและการไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ความเครียดด้านสัมพันธภาพ หมายถึง สัมพันธภาพที่ไม่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการร่วมมือความช่วยเหลือและความสามารถในการยอมรับความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ

ความเครียดด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร ได้แก่ แนวคิดในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานขัดแย้งกับแนวความคิดขององค์กร นโยบายการบริหารจัดการงานของหน่วยงานที่ไม่มีความชัดเจน ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมการขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานที่ไม่เพียงพอลักษณะโครงสร้างองค์กรที่ไม่มีความเหมาะสมมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกภายในหน่วยงานและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีความล่าช้า

1.6.3 ความผูกพันในการทำงาน หมายถึง ความเกี่ยวกันทางจิตใจด้วยความรักหรือความโกรธความเกลียด หรือความหลง ทำให้ปล่อยวางหรือลืมเรื่องนั้นเสียไม่ได้ สิ่งนั้นก็ติดอยู่ในจิตใจติดตามตัวไปทุกที่ทุกหนทุกแห่งทำให้หาความสุข ความเป็นอิสระ การมีความผูกพันกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งคนใด เรื่องใด ก็ไม่ต่างกับโซ่ตรวนล่ามขาคู่ละนั้น การผูกพันกันด้วยความรัก ใจว่าจักทำให้เกิดความสุขเสมอไป เมื่อมีความรักความผูกพันกันนั้นย่อมมีความหวังใยเป็นธรรมดา

ความผูกพันในการทำงานด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะทำงานนั้นต่อไปโดยมิได้คิดที่จะเปลี่ยนแปลง หรือลาออกจากงานที่ปฏิบัติอยู่นั้น ไปที่อื่น และพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ถึงแม้ว่าจะมีงานอื่นที่ดีและเป็นทางเลือกที่ดีกว่าผู้ปฏิบัติงานคงยังมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดผลดีแก่องค์กรอยู่และดียิ่งขึ้นหรือการปฏิบัติงานที่ไม่มีเหตุมาจากการบีบบังคับจากผู้อื่นเป็นการกระทำที่ผู้ปฏิบัติเลือกที่จะทำด้วยตัวเองด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ

ความผูกพันในการทำงานด้านความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทและยอมเสียสละกำลังกายกำลังความคิดให้กับการทำงานอย่างสุดความสามารถโดยมุ่งหวังให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จและมีความรับผิดชอบในงานที่จะทำนอกเหนือไปจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายการที่จะทำงานมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและความเต็มใจที่จะทำงานซึ่งจะเป็นการปฏิบัติอย่างมีเป้าหมายและมีแรงกระตุ้นแรงผลักดันให้บุคคลหันมาสนใจเอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้นก็จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ความผูกพันในการทำงานด้านความรู้สึกร่วมกันอันหนึ่งอันเดียวกับงาน หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานและงานที่ได้รับนั้นก็เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตตลอดจนคุณลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความภูมิใจตั้งแต่ที่ได้รับจนจบสิ้นกระบวนการเสร็จสมบูรณ์ในการปฏิบัติงานที่จะได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดคือผู้ปฏิบัติต้องมีความรู้สึกว่างานที่ได้รับมีคุณค่าต่อผู้ร่วมงานอื่น ๆ หรือในองค์กรที่ผู้ปฏิบัติอยู่และต้องได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งในสังคม ดังนั้น หากไม่มีหลักประกันว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรืองานแล้วนั้นจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นบุคคลแปลกหน้าและเป็นบุคคลที่ไม่มีใครต้องการ

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดบริหารทรัพยากรองค์กรกับความผูกพันในงานของบุคลากรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

1.7.2 เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในงานของบุคลากรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

1.7.3 เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันในงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

1.7.4 เพื่อนำประโยชน์ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารงานบุคลากรต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความเครียดภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ” มีจุดมุ่งหมายที่อยากจะทราบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความเครียดภายในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด และทฤษฎี ผลงานการวิจัย ที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

- 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน
- 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศในองค์กร
- 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน
- 2.4 ข้อมูลพื้นฐานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
- 2.5 ผลงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน

##### 2.1.1 ความหมายของความผูกพันในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้นักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันในการทำงานไว้ดังนี้

ภริชญา มัชฌิมานนท์ (2544) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความผูกพันในการทำงานนั้น หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของแต่ละบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานที่มีความเฉพาะเจาะจง

พิภพ วังเงิน (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความผูกพันในการทำงาน หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความผูกพันในการทำงาน หมายถึง วิธีการสร้างเสริมสภาพทางจิตใจและรวมไปถึงความรู้สึกให้บุคลากรในองค์กรเห็นคุณค่าตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบเกิดความจงรักภักดีกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและขอมเสียดสละพร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้ผสมผสานกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมดปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์

วิชัย รวิพันธ์ (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความผูกพันในการทำงานหมายถึงกลุ่มของความรู้สึกและพฤติกรรมที่มีต่องานและองค์กรความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรและความพยายามทุ่มเทในการทำงานให้แก่องค์กร

ในการทำวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปความหมายไว้ว่าความผูกพันในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกทางสภาวะจิตใจที่คนคิดและพฤติกรรมการทำงานที่ดีต่องานอาชีพการสร้างสัมพันธ์ภาพเชิงบวกตลอดจนการแสดงออกซึ่งความเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่องานในหน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่ตลอดจนความรู้สึกอันต่อเนื่องหลังจากที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรหรือได้ทำงานร่วมกับองค์กรที่จะทำให้เกิดความรู้สึกอยากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความต้องการที่จะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในงานในหน้าที่และงานที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะช่วยทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

### 2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันในการทำงาน

ความผูกพันเป็นสิ่งสำคัญต่อการอยู่รอดและความมีประสิทธิผลขององค์กรเป็นตัวที่จะพยากรณ์การลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและยังก่อให้เกิดการคงอยู่ยึดเหนี่ยวให้บุคลากรในองค์กรอยากที่จะดำเนินกิจกรรมที่องค์กรสร้างขึ้น ถ้าหากสามารถจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถงานจะประสบความสำเร็จและส่งผลให้องค์กรมีความก้าวหน้า เราจะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรที่ซึ่งจะส่งผลต่อองค์กรรวมของการปฏิบัติงาน ดังนี้ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549)

2.1.1 เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

2.1.2 เป็นการเสริมสร้างแรงศรัทธาและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรจะส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกในเชิงบวกต่อองค์กร

2.1.3 เป็นการสร้างความสามัคคีและการและเป็นการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมให้บุคลากรและจะส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มความสามารถและส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2.1.4 เป็นการเสริมสร้างความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์กร

2.1.5 เป็นการสร้างบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานและทำให้งานเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

2.1.6 เป็นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

2.1.7 เป็นการลดความขัดแย้งที่อาจจะส่งผลในระหว่างปฏิบัติงาน

จากความสำคัญที่ได้กล่าวความผูกพันในการปฏิบัติงานสามารถสรุปสาระสำคัญของความผูกพันในการปฏิบัติได้ว่าความผูกพันมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรเพราะเป็นตัวชี้วัดพฤติกรรมทัศนคติและเป็นตัวที่จะเชื่อมโยงจินตนาการของบุคลากรกับเป้าหมายขององค์กรทำให้บุคลากรมีความรู้สึกจงรักภักดีเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถทั้งแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความรู้สึกเป็นเจ้าของและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรรวมทั้งยังช่วยลดแรงกดดันจากภายนอกเสมือนเป็นเกาะป้องกันอีกด้วย

### 2.1.3 องค์ประกอบของความผูกพันในการทำงาน

ความผูกพันเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรด้วยเหตุผลที่แตกต่างกันอันเนื่องมาจากรูปแบบของความผูกพันของตนเองและผู้อื่นนั้นมีรูปแบบแตกต่างกันก็จะส่งผลออกมาให้บุคคลแต่ละบุคคลแสดงออกถึงความผูกพันที่แตกต่างกันไปและการที่แต่ละบุคคลมีระดับความผูกพันมากน้อยแตกต่างกันเป็นผลมาจากประสบการณ์ในการใช้เวลาของบุคคลต่อการอาศัยในองค์กรนั้นๆรวมไปจนถึงสภาวะจิตใจของบุคคลที่แตกต่างกันไปจึงทำให้บุคคลมีพฤติกรรมและความคิดที่ต่างกันแม้จะอาศัยอยู่ในองค์กรเดียวกันก็ตามดังนั้น Steer (1982 อ้างใน เนติมา โพธิประสระ, 2541, น.26) กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง การยึดติดและยึดมั่นของบุคคลที่มีต่อองค์กรปรารถนาที่จะทำงานให้กับองค์กรด้วยความซื่อสัตย์เห็นด้วยและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรตั้งใจประพฤติและปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การเข้าไปมีส่วนร่วมจากการทำงานภายในองค์กรโดยมีการพิจารณาถึงผลเสียที่จะได้รับหากออกจากองค์กรที่ตนทำงานอยู่ไปแบบไม่เต็มใจที่จะเสี่ยงกับการสูญเสียในสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์กรมาตลอดระยะเวลาที่เขาทำงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เห็นว่าควรจะต้องอยู่ในองค์กรต่อไปเพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมที่จะทำหรือเป็นเพราะแรงกดดันจากร่วมงานหรือคนรอบข้างที่มีผลต่อความรู้สึกต่างๆที่มีต่อกันเมื่อออกจากองค์กรไป

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในการทำงานการที่พนักงานหรือสมาชิกภายในองค์กรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทสุดความสามารถในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธรรมรงค์รักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร (กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์, 2545) ความผูกพันเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของความผูกพันและความมั่นคงของ

สมาชิกในองค์กรนั้น การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันนั้นต้องมีความต้องการอยู่กับองค์กรโดยอาศัยปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์,2547)

1. ธรรมชาติของบุคคลเป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้นในด้านจิตวิทยาบุคคล จะมีความต้องการมีเจตคติและค่านิยมมีอารมณ์มีความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งสติปัญญาความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคล

2. ธรรมชาติของกลุ่มบุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการงานความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่มเป็นแรงดึงดูดให้บุคคลอยู่ในกลุ่มได้ความสัมพันธ์ทั้งผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์กรได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตลอดจนสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

4. ธรรมชาติของการทำงานลักษณะงานที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานความสนใจในงานนอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องโน้มน้าวจิตใจบุคคลให้มีความผูกพันและจงรักภักดีได้แก่ (วิลาวรรณ ทรัพย์ศาล,2549)

1. อิทธิพล (Influence) อิทธิพลคือความสามารถในการปฏิบัติที่เหนือกว่าบุคคลอื่นที่ได้รับซึ่งถือว่าผู้ที่มีอำนาจต่อกลุ่มทั้งทางตรงและทางอ้อมจะโน้มน้าวให้บุคลากรหรือสมาชิกกลุ่มเจริญรอยตามแนวทางเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จอิทธิพลในที่นี้จึงมีลักษณะในทางบวกเพื่อสร้างกรอบหรือแนวทางการปฏิบัติให้อยู่ในสถานะของการยอมรับความรู้สึกพึงพอใจและนับถือศรัทธาของบุคลากร

2. ความตั้งใจ (Intention) ความมั่นใจและมุ่งมั่นที่จะเป็นตัวอย่างกระตุ้นให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยอาศัยความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะลงมือปฏิบัติและเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรปฏิบัติตาม

3. ความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคล (Personal Responsibility) ความรับผิดชอบในงานที่ตนเองได้รับและปฏิบัติอยู่ในฐานะเป็นต้นแบบเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น

4. การเปลี่ยนแปลง (Change) การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงภารกิจที่ได้รับหรือภารกิจที่เกี่ยวข้องให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแต่ในขณะเดียวกันก็จะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของบุคลากรไปพร้อมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความรู้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างบูรณาการ

5. การสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purpose) การดูแลงานด้านทรัพยากรบุคคลจะต้องคำนึงถึงการสร้างจุดมุ่งหมายเดียวกันไปพร้อมผู้นำและบุคลากรในองค์กรโดยเปิดโอกาสให้

บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและให้ความสำคัญต่อบทบาทและหน้าที่ที่พึงปฏิบัติของทุกคน

6. การจูงใจผู้ตาม (Followers) ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการกำกับดูแลปกครองบุคลากรที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเพื่อให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลที่ได้ตั้งไว้ด้วยการเสริมแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทั้งในรูปแบบของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน หรือไปจนถึงการอำนวยความสะดวกในด้านอื่นก็ตาม

ดังนั้น ความผูกพันในงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญซึ่งต่างมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกละเอินและพฤติกรรม 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จด้วยความเต็มใจและทุ่มเทอย่างสุดความสามารถให้งานนั้นสำเร็จ (อโนรัตน์ เจริญธรรม, 2544) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความขยันขันแข็งในการ ความตั้งใจที่จะทำงานนั้นต่อไป หมายถึงความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะทำงานนั้นต่อไปโดยไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออกจากงานไปทำงานที่อื่นและพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์กรแม้ว่าจะมีงานอื่นที่ดีและเป็นทางเลือกที่ดีกว่าผู้ปฏิบัติงานคงยังมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดผลดีแก่องค์กรอยู่และดียิ่งขึ้นหรือการปฏิบัติงานที่ไม่มีเหตุมาจากการบีบบังคับจากผู้อื่นเป็นการกระทำที่ผู้ปฏิบัติเลือกที่จะทำด้วยตัวเองด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ

2. ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ หมายถึงการที่พนักงานแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทและยอมเสียสละกำลังกายกำลังความคิดให้กับการทำงานอย่างสุดความสามารถโดยมุ่งหวังให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จและมีความรับผิดชอบในงานที่จะทำนอกเหนือไปจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายการที่จะทำงานมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและความเต็มใจที่จะทำงานซึ่งจะเป็นการปฏิบัติอย่างมีเป้าประสงค์มีแรงกระตุ้นแรงผลักดันให้บุคคลหันมาสนใจเอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้นก็จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน หมายถึงการที่บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานและงานที่ได้รับนั้นก็เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตตลอดจนคุณลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความภูมิใจตั้งแต่ที่ได้รับจนจบสิ้นกระบวนการเสร็จสมบูรณ์ในการปฏิบัติงานที่จะได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดคือผู้ปฏิบัติต้องมีความรู้สึกกว่างานที่ได้รับมีคุณค่าต่อผู้ร่วมงานอื่นๆ หรือในองค์กรที่ผู้ปฏิบัติอยู่และต้องได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิก

คนหนึ่งในสังคมดังนั้น หากไม่มีหลักประกันว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรืองานแล้วนั้นจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นบุคคลแปลกหน้าและเป็นบุคคลที่ไม่มีใครต้องการ

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. ด้านความผูกพันและการขาดงานพนักงานพนักงานที่มีความผูกพันต่อสถานที่หรือกิจกรรมงานก่อนข้างสูงจะส่งผลให้พนักงานลดความกดดันภายในตนเองช่วยให้ลดการเข้างานออกงานของบุคลากร

3. ด้านความผูกพันและการหมุนเวียนของพนักงานความผูกพันของพนักงานจะช่วยลดจำนวนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของพนักงานและไม่ต้องลาออกจากองค์กร

4. ด้านความผูกพันและผลการปฏิบัติงานผลของความผูกพันคู่ได้จากผลการปฏิบัติงานบุคลากรที่มีความผูกพันต่องานสูงจะมีความซื่อสัตย์และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในเรื่องความผูกพันในองค์กรจะช่วยทำให้เพิ่มความแข็งแกร่งให้ความรู้สึกผูกพันในการทำงานมากยิ่งขึ้นนอกเหนือจากความผูกพันแล้วนั้นยังสร้างความรู้สึกรักไม่ต้องการลาออกจากงานไปทำงานที่อื่น

5. แนวทางการสร้างความผูกพันการสร้างความผูกพันในองค์กรนั้นถือเป็นเครื่องมือหนึ่งในการสร้างแรงกระตุ้นแรงศรัทธาให้บุคลากรมีต่อองค์กรถึงในบางครั้งจะต้องอาศัยเวลาและการปฏิบัติที่ยาวนานก็ตามแต่การจะให้ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานหรือปัจจัยเกื้อหนุนเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งแนวทางที่จะทำใ้บุคลากรมีความผูกพันดังนี้ (วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล, 2549)

5.1 จากการมุ่งความคงที่ไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่าในยุคปัจจุบันผู้บริหารต้องอาศัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมุ่งเน้นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อหาวิธีการที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจให้แก่บุคลากรมากที่สุด โดยพยายามที่จะฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทันเทคโนโลยีและสามารถนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นใหม่มาประยุกต์ใช้ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเปิดกว้างในเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร

5.2 จากการมุ่งควบคุมที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่การมอบอำนาจจะเห็นได้ว่าแนวโน้มของการบริหารงานในปัจจุบันนั้นเป็นลักษณะที่ใ้บุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นแทนที่จะใช้การควบคุมเหมือนในอดีตที่เน้นใ้บุคลากรปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว



5.3 จากการมุ่งที่จะแข่งขันจะเปลี่ยนไปสู่การร่วมมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นผู้บริหารจะต้องสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กรให้รู้จักและเข้าใจการทำงานเป็นทีม จึงจะทำให้ผลสำเร็จของงานเป็นที่ยอมรับมากกว่าปฏิบัติงานเพียงคนเดียวถือเป็นการสร้างจุดแข็งและสร้างพลังให้เกิดขึ้นในองค์กรคือทุกคนจะต้องรักและสามัคคีกันปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจ สำหรับผู้บริหารสามารถทำให้พนักงานมีความผูกพันกับงาน โดยใช้แนวทางต่างๆ ดังนี้ (สุพานี สฤกษ์วานิช ,2549)

1. การออกแบบงานให้น่าสนใจและให้ความรับผิดชอบการออกแบบงานให้น่าสนใจ เช่น การขยายขอบเขตงานในแนวตั้งเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ร่วมรับผิดชอบและวางแผนงานตลอดจนควบคุมในงานของตัวเองโดยทั่วไปจะพบว่า การเปิดโอกาสนั้นจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันกับงานมากขึ้นเนื่องจากมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ได้รับผิดชอบและได้รับโอกาสแสดงความสามารถมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่าง

2. การจัดรางวัลใจที่ก่อให้เกิดประโยชน์ เช่น โครงการ Profit Sharing จะช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันกับงานเพราะเป้าหมายของบุคคลไม่ขัดแย้งกันซึ่งระบบรางวัลใจต่าง ๆ นั้นพนักงานจะต้องรับรู้ได้ว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม (Fairness) กับพนักงานจึงจะต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น

3. การให้พนักงานมีส่วนร่วมในโครงการและให้พนักงานมีส่วนร่วมในรูปแบบต่างๆจะช่วยสร้างความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานให้เกิดขึ้นได้มาก

4. สร้างความไว้วางใจกัน (Trust) ทั้งฝ่ายบริหารและพนักงานถ้ามีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เชื่อใจกันรับฟังความคิดเห็นของกันและกันพนักงานก็จะรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารด้วย

5. การมีหน้าที่งานการงานที่มั่นคง งานที่มั่นคงจะช่วยสร้างความจงรักภักดีแต่ถ้ามีการให้พนักงานออกจากงานบ่อยๆก็จะส่งผลทำให้พนักงานขาดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรลดลง

ดังนั้นการสร้างความผูกพันให้กับพนักงานทำได้โดยการช่วยให้พนักงานเกิดความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว (Helping Employees to Self-Actualize) ซึ่งจะต้องให้ความสนใจในความต้องการของพนักงานมิฉะนั้นอาจสูญเสียพนักงานที่ดีได้เนื่องจากพนักงานจะไม่มีความรู้สึกผูกพันกับบริษัท นักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow กล่าวว่าไว้ว่าความต้องการสุดท้ายของคนเรานั้นคือความปรารถนาที่จะเป็นผู้มีความสามารถและความสำเร็จในชีวิตซึ่งหมายถึง “สิ่งที่คนเราสามารถจะเป็นต้องเป็น” นั่นคือความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่า

เป็นส่วนหนึ่งในการมีส่วนร่วมและสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันได้นั้นก็คือการช่วยให้พนักงานเกิดความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว (สมชาย หิรัญกิตติ,2542)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ได้ให้ความเห็นว่าการทำงานที่บุคลากรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้นจะต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต้องอาศัยปัจจัยในด้านต่างๆดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคลเป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้นในด้านจิตวิทยาบุคคลจะต้องอาศัยความต้องการมีเจตคติและค่านิยมมีอารมณ์มีความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งสติปัญญาความสนใจใฝ่รู้รวมไปถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่มบุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการงานความสัมพันธ์และการได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มจึงเป็นสิ่งดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์กรได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร

4. ธรรมชาติของการทำงานนั้นลักษณะของงานที่ต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานและความไว้วางใจในงานด้วย

## 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศในองค์กร

### 2.2.1 ความหมายของการรับรู้บรรยากาศในองค์กร

การที่จะได้ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้นั้นย่อมต้องอาศัยบุคลากรขององค์กรที่จัดว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญในการดำเนินงานภายใต้เงื่อนไขต่างๆ ให้เป็นไปในทิศทางที่องค์กรมุ่งหวังไว้ สิ่งหนึ่งที่องค์กรและพนักงานภายในองค์กรสามารถปรับเข้าหากันได้นั้นก็คือการจัดบรรยากาศภายในองค์กรให้เอื้อต่อการรับรู้ที่ดีของพนักงานในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน โดยนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรได้ดังนี้

เทพพนม เมืองแมน และสัจจ สุวรรณ (2540) กล่าวว่าบรรยากาศองค์กร หมายถึง ตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วจะส่งผลกระทบต่อระดับของการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์กรซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อบรรยากาศองค์กรได้แก่ ลักษณะโครงสร้างขององค์กรกระบวนการที่ใช้ในองค์กรการปฏิบัติงานในองค์กรและความพึงพอใจในงาน

ทิวาพรรณ ปิ่นสุวรรณ (2550,น. 10) กล่าวว่า การรับรู้ คือ กระบวนการรับสัมผัสและความรู้สึกที่ได้รับจากสิ่งเร้า ผ่านเข้าสู่กระบวนการในการเลือกรับข้อมูลเพื่อแปลความหมาย

สิริลักษณ์ โตใหญ่ (2550,น. 22) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการเลือกรับ จัดระเบียบ และตีความของข้อมูลที่สมองถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้าต่างๆ แล้วทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ สิ่งนั้น

พิชัย อุन्नันทนาศ (2552,น. 25) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้หมายถึง กระบวนการแปลหรือตีความ จาก สิ่งเร้าแห่งสัมผัสที่ได้รับ เป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายเป็นที่รู้จักและเข้าใจ และมีปฏิกิริยา ตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น โดยทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีต ทักษะสติ และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

มินทร์ฐิตา จิราธรรมวัฒน์ (2553,น. 35) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่ บุคคลเลือกรับจัดองค์ประกอบ แล้วแปลความหมายของสิ่งเร้าที่ผ่านเข้ามาทางประสาทสัมผัส โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์เดิมเป็นเครื่องมือ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น การรับรู้ หมายถึง การประมวลความคิดต่อสิ่งที่มากระทบ โดยใช้ความรู้สึกนึกคิดไปตามประสบการณ์หรือ ตามความเชื่อของความคิดของแต่ละคน ซึ่งในแต่ละ คนมีการรับรู้ที่แตกต่างกันออกไปตามความคิด ประสบการณ์ ความเชื่อของแต่ละบุคคล จนแสดง ออกมาเป็นการตีความของการรับรู้ในเรื่องนั้น ๆ

### 2.2.2 ความสำคัญของบรรยากาศในองค์กร

บรรยากาศองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเนื่องจากที่ทำงานในองค์กรไม่ได้ทำงานอยู่ใน ความว่างเปล่าแต่การทำงานของพวกเขายู่ภายใต้การกำกับควบคุมของบางสิ่งบางอย่างตั้งแต่แบบ ของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของเขาความไม่ยืดหยุ่นของ โครงสร้างองค์กรกฎระเบียบของ องค์กรตลอดจนถึงต่าง ๆ ภายในองค์กรที่มองไม่เห็นหรือจับต้องไม่ได้แต่รู้สึกและรับรู้ได้ความรู้สึกที่ เกิดจากความนึกคิดเอาเองของเขาถึงสิ่งต่าง ๆ องค์กรนี้คือบรรยากาศองค์กรซึ่งบรรยากาศองค์กรนี้มี ความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นด้วยเหตุผลสามประการ คือประการแรกบรรยากาศองค์กร บางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานของเขาอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่น ๆ ประการที่สอง ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรของพวกเขาหรือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานของพวกเขาเอง ภายในองค์กรและประการที่สามความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์กรปรากฏว่ามีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานและความพอใจของบุคคลในองค์กร

(สมยศ นาวิการ, 2525) บรรยากาศขององค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดี ยิ่งขึ้นสิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การทำงานได้แก่การมีการบังคับบัญชาที่ดีการที่ สมาชิกองค์กรมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานดีรวมทั้งการที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคมและทางจิตใจที่ดีเพียงพอที่จะสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้ (นิภา แก้วศรีงาม, 2532)

Brown & Moberg (1980) ได้สรุปว่าบรรยากาศองค์กรนอกจากจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรแล้วยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์กรของสมาชิกด้วยดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้วสิ่งที่จะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือบรรยากาศองค์กร

วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช (2539) สรุปไว้ว่าสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานกล่าวคือหากผู้ปฏิบัติงานพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่แล้วเขาจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถจนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มผลผลิตของงานและก่อให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นอีกทั้งมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานรวมถึงมีความสม่ำเสมอในการมาทำงานให้แก่องค์กรซึ่งเกิดขึ้นจากการรับรู้ในด้านบวกที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์กรที่ตนอยู่อันเนื่องมาจากการเกิดความรู้สึกที่ดีและมีความภาคภูมิใจตลอดจนมีความภักดีต่อองค์การเพื่อการรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

### 2.2.3 องค์ประกอบบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศขององค์กรอาจเรียกได้ว่ามีองค์ประกอบหรือมิติ (Dimensions) ที่นักวิชาการใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรขึ้นเพื่อใช้วัดบรรยากาศขององค์กรอยู่หลากหลายโดยนักวิชาการหลายท่านได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศไว้ดังนี้

Litwin & Stringer (1968) กล่าวถึงบรรยากาศองค์กร 8 ด้านประกอบด้วย

1) โครงสร้าง (Structure) ปัจจุบันนี้กล่าวถึงการกำหนดขนาดของโครงสร้างขององค์กรที่นำไปใช้กับงานซึ่งเป็นข้อจำกัดที่กำหนดขึ้นมาโดยผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

2) ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) ปัจจุบันนี้จะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้ทางด้านความท้าทายของงานและความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) ปัจจุบันนี้จะวัดความสำคัญทางด้านส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษสำหรับการปฏิบัติงานซึ่งจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่

เกี่ยวกับงานได้องค์การที่ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือพนักงานใหม่ย่อมจะกระตุ้นแรงจูงใจทางด้านความผูกพันได้

4) การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) ซึ่งจะวัดการรับรู้ทางด้านการให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษภายในสถานการณ์ของการทำงานภายในสภาพแวดล้อม

ที่ให้ความสำคัญกับการจัดการรางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษนั้นย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านความสำเร็จและความผูกพันได้และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวได้

5) ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดการรับรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าองค์กรสามารถทนความขัดแย้งหรือความแตกต่างกันในแง่ความคิดเห็นเช่นผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป

6) มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรว่าได้มีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูงเพียงใดมาตรฐานที่กำหนดมานั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย

7) ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) เป็นการรับรู้ความรู้สึกของพนักงานว่าการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรนั้นกระทำอย่างระมัดระวังเกินไปหรือว่าได้มีการเสี่ยงกระทำในสิ่งที่ทำท้ออย่างเหมาะสม

8) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identity) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงานซึ่งพบว่าความจงรักภักดีต่อกลุ่มช่วยให้กลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและช่วยให้

ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Kelly (1980) ได้ศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์กรและสรุปว่าบรรยากาศองค์กรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1) โครงสร้างของงานเป็นการศึกษาความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานที่เกิดจากโครงสร้างขององค์กรเช่นกฎระเบียบการรวมอำนาจในการบังคับบัญชา เป็นต้น

2) ความเป็นอิสระเป็นการศึกษาความรู้สึกนึกคิดในด้านความเป็นอิสระในการทำงานและการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นโดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในทางลบ

3) รางวัลตอบแทนเป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนเช่นการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนว่ามีความยุติธรรมเป็นไปตามความสามารถและผลงานหรือไม่

4) ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนเป็นการศึกษาถึงภาวะผู้นำว่าให้ความอบอุ่นหรือให้การสนับสนุนแก่บุคลากรในการทำงานมากน้อยเพียงใด

5) การยอมรับความขัดแย้งเป็นการศึกษาถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรในลักษณะการยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดาที่เกิดขึ้นได้และควรมีการเผชิญหน้ากันหรือแสดงออกอย่างเปิดเผยมากกว่าการเก็บกดความขัดแย้งนั้นไว้

6) การเปลี่ยนแปลงในองค์การเป็นการศึกษาถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ เปลี่ยนแปลงภายหลังจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้กับองค์การตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์การ

Forehand & Gilmer (1964) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การประกอบขึ้นด้วยกลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์การใดองค์การหนึ่งโดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์การอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การนั้นซึ่งบรรยากาศในองค์การมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1) ขนาดและโครงสร้างองค์การที่มีขนาดใหญ่จะมีความมั่นคงและมีความเป็นทางการขนาดขององค์การ โดยส่วนรวมจะมีความสำคัญ ส่วน โครงสร้างขององค์การก็มีความสำคัญเช่นกันและจะเกี่ยวข้องกับขนาดด้วยองค์การที่มีขนาดใหญ่ขึ้นระยะทางระหว่างผู้บริหารระดับสูงสุดและ ผู้ปฏิบัติงานจะห่างไกลกันมากขึ้น

2) แบบของความเป็นผู้นำจะมีอยู่หลายแบบด้วยกันและการปฏิบัติของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศในองค์การซึ่งจะมีอิทธิพล โดยตรงต่อการผลิตและการตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากร

3) ความซับซ้อนของระบบภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้นองค์การจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่าเป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องกันระหว่างส่วนต่างๆของระบบ

4) เป้าหมายขององค์การย่อมจะแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาสำหรับองค์การ แม้กระทั่งองค์การธุรกิจเหมือนกันเป้าหมายกำไรเป็นเป้าหมายที่สำคัญของธุรกิจความแตกต่างก็มีอยู่ในรูปของการให้น้ำหนักเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายอื่นๆ

5) สายใยการติดต่อสื่อสารจะเป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศในองค์การเพราะว่าสายใยภายในองค์การนั้นจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่มการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่างจากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบนหรือตามแนวอนภายในองค์การจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาการบริหารโดยภาพรวมภายในองค์การได้

Steers & Porter (1979) ได้กำหนดมิติบรรยากาศองค์การ ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง การที่องค์การจัดให้มีการอธิบายถึงกระบวนการทำงานและวิธีการที่จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward Punishment Relationship) หมายถึงการที่องค์กรจัดให้มีการให้รางวัลเช่นการเลื่อนขั้นและเพิ่มเงินเดือนที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานและระบบคุณธรรมแทนที่จะเป็นระบบอาวุโสหรือระบบอุปถัมภ์

3. การรวบอำนาจตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง ขอบเขตการตัดสินใจที่สำคัญ ๆ จะถูกรวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง

4. การให้ความสำคัญกับความสำเร็จ (Achievement Emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลในองค์กรที่ต้องการทำงานที่ดีมีส่วนสนับสนุนต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

5. การให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึงการที่องค์กรให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนและมีการฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสม

6. ความมั่นคงและการเสี่ยง (Security Versus Risk) หมายถึง ระดับของความกดดันภายในองค์กรที่นำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่ปลอดภัยและความวิตกกังวลของสมาชิกในองค์กร

7. การเปิดเผยตนและการพยายามปกป้องตนเอง (Openness Versus Defensiveness) หมายถึง การที่บุคคลพยายามปิดบังความผิดพลาดของตนเองและพยายามแสดงออกถึงสิ่งที่ดีในการติดต่อสื่อสาร

8. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) หมายถึง ความรู้สึกทั่วไปของบุคคลที่คิดว่าองค์กรเป็นสถานที่ดีในการทำงาน

9. การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ (Recognition and Feedback) หมายถึง การที่พนักงานแต่ละคนในองค์กรได้รับทราบว่าผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงผลงานของตนและสนับสนุนตนในการทำงาน

10. สมรรถนะและความยืดหยุ่นขององค์กร (General Organizational Competence and Flexibility) หมายถึง การที่องค์กรรู้ว่าอะไรคือเป้าหมายขององค์กรและการดำเนินการตามเป้าหมายนั้น ๆ โดยวิธีที่สร้างสรรค์และยืดหยุ่นรวมทั้งมีการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหาและมีการพัฒนาวิธีการทักษะใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

Likert (1976) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (Communication Flow) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในองค์กรผู้บังคับบัญชาแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยเพื่อให้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเพื่อการปฏิบัติงานที่ได้ผลดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-Making Practices) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเช่นการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากความถูกต้องแม่นยำของข้อมูลหรือบุคคลที่มีผลกระทบต่อตัดสินใจต่าง ๆ นั้น โดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

3. การเอาใจใส่ต่อพนักงาน (Concern for Persons) หมายถึง การที่องค์กรดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคลเช่นพยายามปรับปรุงสภาพการทำงานให้มีความคล่องตัวในการทำงาน

4. การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร (Influence on Department) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและตัวพนักงานเองซึ่งมีผลต่อการทำงานและการบังคับบัญชาของผู้บริหาร เช่นถ้าบรรยากาศองค์กรที่ผู้บริหารและพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันพนักงานจะคล้อยตามได้ง่าย และไม่ต่อต้านการบริหาร

5. เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร (Technological Adequacy) หมายถึง เทคนิควิธีการทำงานที่ใช้ในองค์กรมีการปรับปรุงอย่างรวดเร็วเป็นไปตามสภาพแวดล้อมเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในองค์กรได้รับการจัดสรรเป็นอย่างดี

6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) หมายถึง ความแตกต่างที่มีอยู่ในองค์กรรวมถึงความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันต้องได้รับการยอมรับเช่นต้องยอมรับในความต่างของคนในองค์กรที่ว่าทุกคนทำงานหนักเพื่อผลตอบแทนความก้าวหน้าในตำแหน่งงานความพึงพอใจในตัวเองและให้บุคคลอื่น ๆ ในองค์กรยอมรับ

สิมาภา จันท์หอมกุล (2552) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นหรือใช้อำนาจได้อย่างอิสระในการทำงาน โอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

2. ด้านโครงสร้าง หมายถึง ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการในการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กร

3. ด้านการให้รางวัล หมายถึง องค์กรมีความชัดเจนและความเหมาะสมในการให้รางวัลตอบแทน มีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความยุติธรรม ตลอดจนการที่บุคลากรรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อมีผลการปฏิบัติที่ดี

4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นมิตรภายในการยอมรับให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน



5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน

ด้านการควบคุม หมายถึง ลักษณะของนโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่องค์การกำหนดขึ้น เพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตลอดจนมาตรฐานในการทำงาน ที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีการปรับปรุงและการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

กล่าวโดยสรุป การรับรู้บรรยากาศขององค์การที่แตกต่างกันออกไปนั้นทำให้พฤติกรรมในการทำงานของคนแตกต่างกันออกไป ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานด้วย ดังนั้นสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เช่น Likert & Likert (1976); Steers & Porter (1979); Kelly (1980) และ Dubrin (1984) โดยเลือกองค์ประกอบที่ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นใกล้เคียงกับสภาพแวดล้อมในสังคมเมืองสมัยนี้ อันได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา และด้านการควบคุม ซึ่งมีความน่าสนใจอย่างมากที่จะนำไปใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาหาความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศกเพื่อนำไปพัฒนาบรรยากาศองค์การให้ดีขึ้นให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีในการทำงานต่อไปในอนาคต

## 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

### 2.3.1 ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงาน

ความเครียด (Stress) เป็นคำที่มาจากภาษาละติน คือ Strictus หรือ Strict หมายถึงความกดดันที่ทำให้รู้สึกไม่สบาย เป็นภาวะที่ทำให้เกิดความวุ่นวายทางจิตใจ ทำให้บุคคลนั้นๆ เสียความสมดุลของตนเองอันเป็นแรงผลักดันให้มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ความรู้สึกดังกล่าวลดน้อยลง และรักษาความสมดุลไว้ มีนักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ความหมายของความเครียดในการทำงาน ดังต่อไปนี้

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552) กล่าวว่า ความเครียด คือ ภาวะความกดดันอันเนื่องมาจากการที่คนเรามีปัญหา มีความกังวล ไม่สบายใจ ไม่พึงพอใจ หรือมีความต้องการแต่มีข้อจำกัด และอยู่ภายใต้ภาวะแห่งความไม่แน่นอน ภาวะที่ไม่ชัดเจนจึงเกิดความเครียดขึ้น

พัชรินทร์ ศิลป์สง (5247) ได้ให้ความหมายของความเครียดในงานในแง่ลบ โดยเห็นว่า ความเครียดในการทำงานคือ ความเครียดที่เป็นเงื่อนไขที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับ ลักษณะของงาน ซึ่งความสัมพันธ์นี้มีส่วนทำลายกระบวนการทางด้านร่างกายและจิตใจ อันเนื่องมาจากสภาพการณ์ของการทำงานที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียด (Stressors) และเป็นตัว ทำลายกระบวนการภายในร่างกายและจิตใจ

Selye (1983) ผู้ได้รับยกย่องว่าเป็นบิดาของการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดอธิบายโดยอาศัย พื้นฐานทางสรีรวิทยาและชีวเคมีว่า ความเครียดเป็นภาวะหนึ่งของระบบสิ่งมีชีวิตที่เกิดกลุ่มอาการ เฉพาะขึ้นในร่างกายที่ร่างกายและจิตใจมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคามขัดขวางการทำงานการ เจริญเติบโต ความต้องการของมนุษย์ทั้งจากภายในและภายนอกร่างกาย เป็นผลให้เกิดความ เปลี่ยนแปลงภายในร่างกาย เพื่อต่อต้านการคุกคามนั้น และอธิบายเพิ่มเติมว่าความเครียดเป็น เหตุการณ์ธรรมชาติที่เกิดขึ้นกับสิ่งมีชีวิตที่มีความรู้สึกอ่อนไหว ความเครียดในระดับหนึ่งจะทำให้คน เกิดการปรับตัวซึ่งมีความหมายมากกว่าการตอบสนองทางด้านร่างกาย การปรับตัวนี้มีทั้งด้านบวก และด้านลบและเป็นสิ่งที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ความเครียดที่มีมากและเกิดผลยาวนานจะทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงด้านความรู้ สติปัญญา ทศนคติ และอารมณ์

Cooper & Marshal (1976) ได้กล่าวไว้ว่า ความเครียดในงานเป็นความรู้สึกอันเป็นผลมาจาก ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ ปริมาณงานที่มากเกินไป ความสับสนและความขัดแย้งในบทบาทสถานะ การทำงานที่ไม่ดี งานที่ต้องรับผิดชอบสูง และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ไม่ดี ปัจจัยต่างๆเหล่านี้ทำ ให้บุคคลเกิดความกดดัน มีผลทำให้เจ็บป่วยทางร่างกายและสุขภาพจิต

Ivancevich and Matteson (1990 อ้างใน ลัดดา ตันกันทะ, 2540) ได้ให้ความหมาย ของ ความเครียดในการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคลเมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดันที่เกิด จากสิ่งแวดล้อม สถานการณ์หรือเหตุการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการบริหารงาน ความขัดแย้งของ บุคคลากรเวลาประเมินคุณภาพผลการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน บุคคลแต่ละคนจะมีความรู้สึกประสบการณ์และการจัดการกับความเครียดที่ต่างกัน และระดับ ความเครียดที่ต่างกันนั้นจะส่งผลต่อบุคคลและประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่แตกต่างกัน

สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร (2538) กล่าวไว้ว่าความเครียดเป็นภาวะที่สุขภาพร่างกายและจิตใจ ขาดความสมดุล อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นสำคัญ

รัชนิวรรณ วงศ์พระจันทร์ (2544) ได้กล่าวถึงความเครียดไว้ว่าเป็นปฏิกิริยาตอบสนองของ บุคคลต่อสิ่งที่มาคุกคาม ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นในลักษณะของการทำร้าย คุกคาม หรือ ทำลายก็ได้

สิริอร วิชชาวุธ (2553, น. 107) กล่าวว่า iva ความเครียดในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลซึ่งอาจส่งผลทำร้ายต่อสุขภาพและการทำงานของบุคคล ความเครียดเป็นสาเหตุให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระและกำลังกายของบุคคลที่สะสมไว้หมดไปได้

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2555) ความเครียดจากที่ทำงาน เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของร่างกาย จิตใจและอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยเฉพาะงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ทรัพยากร และความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าไม่สามารถทำให้สำเร็จก็จะกลายเป็นความเครียดสะสมจากที่ทำงาน สาเหตุอาจมาจากการทำงานที่หนักจนเกินไป ความเหนื่อยล้า เพื่อนร่วมงานข้อจำกัดขององค์กร หรือผู้ปฏิบัติงานเอง

จากความหมายของความเครียดในการทำงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า เป็นการตอบสนองของร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ในสภาวะการทำงานที่อยู่ภายใต้แรงกดดัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ไม่สามารถทำงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งส่งผลเสียต่อตัวบุคคลเองและองค์กร

### 2.3.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน

Luthans (1992 อ้างถึงใน สิริอร วิชชาวุธ, 2553) กล่าวว่า iva ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดมี 3 ระดับในที่ทำงาน

#### 1. ระดับองค์กร

องค์กรเป็นปัจจัยให้เกิดความเครียดเนื่องด้วยนโยบาย โครงสร้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และกระบวนการดำเนินงานที่ไม่ชัดเจนและไม่เหมาะสม เช่น เมื่อใดที่นโยบายขององค์กรหน่วยงานที่บริษัทขาดความยุติธรรมต่อพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนไม่เสมอภาคกัน องค์กรมีกฎเกณฑ์การทำงานเข้มงวดจนเกินไปหรือขั้นตอนการทำงานคลุมเครือ

#### 2. ระดับกลุ่ม

2.1 ขาดความกลมเกลียวกันในกลุ่ม ขาดความสามัคคี ขาดความไว้วางใจกัน ขาดการยกย่องให้มีความสำคัญแก่กัน

2.2 ขาดการสนับสนุนทางสังคม ขาดผู้สนับสนุน ขาดการแลกเปลี่ยนและผู้ช่วย แก้ปัญหา ขาดความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทำงานแข่งขันร่วมกัน

2.3 ขาดความขัดแย้งภายในบุคคล ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม เมื่อเกิดความขัดแย้งพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจะมีลักษณะการกลั่นแกล้ง ใส่ร้ายป้ายสีกัน

#### 3. ระดับเอกบุคคล

3.1 ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ บุคคลแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่หลายอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น บทบาทหน้าที่ในครอบครัว ในการทำงาน ในชุมชน เป็นต้น การทำบทบาทหน้าที่เหล่านี้อาจจะเกิดปัญหาขึ้นได้ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด

3.2 ความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เมื่อต้องรับผิดชอบหน้าที่ในขณะที่ยังไม่เข้าใจในบทบาทนั้น อาจเป็นเพราะบทบาทหน้าที่นั้นคลุมเครือ ซึ่งเกิดได้จากการได้รับข้อมูลข่าวสารหรือความรู้ในการทำงานที่ไม่เหมาะสม อาจเป็นเพราะการสื่อสารที่ไม่ดี การฝึกอบรมในงานที่ไม่เหมาะสม หรือการให้ข้อมูลข่าวสารระหว่างกันไม่มีความชัดเจน

3.3 บุคลิกลักษณะของบุคคล สามารถแบ่งออกเป็น 2 บุคลิก คือ Type A และ Type B จากการศึกษาของ เฟรดแมนและโรเซนแมน (Friedman and Rosenman) พบว่า บุคลิกที่มีลักษณะ Type A มีประสบการณ์ทางความเครียดสูงกว่าปกติและส่งผลกระทบต่อร่างกาย

ตารางที่ 2.1 บุคลิกลักษณะของ Type A และ Type B

Type A	Type B
- เคลื่อนไหวเร็วอยู่เสมอ	- ไม่สนใจเวลา
- เดินเร็ว	- มีความอดทน
- รับประทานอาหารเร็ว	- ไม่โอ้อวด
- พูดคุยเร็ว	- แข่งเพื่อความสนุก ไม่ใช่เพื่อเอาชนะ
- ไม่อดทน	- ผ่อนคลายโดยไม่รู้สึกลึกซึ้ง
- ทำสองสิ่งในเวลาเดียวกัน	- ไม่มีความกดดันในเรื่องของเส้นตาย
- ทนไม่ได้กับการมีเวลาว่าง	- สุขภาพน่านับถือ
- วัดความสำเร็จที่ปริมาณ	- ไม่รีบร้อน
- ก้าวร้าว	
- ชอบแข่งขัน	
- มักรู้สึกอยู่ภายใต้ความกดดันของเวลา	

ที่มา : Friedman and Rosenman

3.4 การรับรู้ในการควบคุมตนเอง การรับรู้ว่าตนเองมีความรู้ความสามารถในการควบคุมสภาพแวดล้อมรอบตัวหรือควบคุมงานไม่ได้ ทำให้เกิดความเครียด จากการวิจัยพบว่า เมื่อพนักงานมีโอกาสในการร่วมตัดสินใจในการทำงาน มีโอกาสควบคุมสภาพการทำงานได้ จะสามารถช่วยลดความเครียดในการทำงานลงได้

3.5 Self-efficacy คือ ความเชื่อหรือความคาดหวังของตนเอง ว่ามีความรู้ความสามารถในการกระทำสิ่งหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จ แหล่งที่ทำให้เกิด Self-efficacy มี 4 ทาง คือ ผลการปฏิบัติงานของตนเอง การกระตุ้นเร้าทางอารมณ์ การมีประสบการณ์จากผู้อื่น การได้รับการชักจูงให้เกิดความกล้าที่จะปฏิบัติ บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน จะมีความพอใจแทนที่จะเป็นความกังวลใจ ในขณะที่ทำงาน ได้รับการกระตุ้นเร้าจากบุคคลอื่นจึงเกิดการรับรู้ตนเองว่าจะสามารถทำสำเร็จได้เช่นกัน แต่การความสำเร็จไม่ได้เกิดขึ้นตลอดเวลา บุคคลจะต้องยืดหยุ่นและเชื่อว่าถึงแม้ว่าจะล้มเหลวในครั้งนี้ แต่ก็สามารถประสบความสำเร็จได้ในครั้งต่อไป

3.6 Psychological hardiness โคบาชา (1982) ศึกษาผู้บริหารที่มีลักษณะจิตแข็งและจิตไม่แข็ง พบว่าผู้บริหารที่มีจิตแข็งมีอัตราความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและความเจ็บป่วยต่ำและมีลักษณะเป็นผู้ที่มุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่ ชอบสิ่งที่ท้าทาย เชื่อว่าสามารถควบคุมสิ่งแวดล้อมรอบๆตัวได้

### 2.3.3 สาเหตุของความเครียดในการทำงาน

เฮเลน โครี (2536, น.30) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดในการทำงานออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความกดดันภายนอก คือ งานส่วนมากขึ้นอยู่กับความกดดันภายนอกโดยตรงอาจส่งผลมากหรือน้อยแตกต่างกัน เช่น การที่ต้องตอบสนองคำสั่งซื้อจากลูกค้าที่อาจเรียกร้องอย่างไม่มีการทำงานในด้านการบริการและงานที่ต้องติดต่อประสานงานเกี่ยวข้องกับสาธารณะ งานเหล่านี้มักประสบกับปัญหาความเครียดมากกว่าปกติ

2. ความกดดันภายใน แรงกดดันมักเกิดขึ้นจากระบบขององค์กร กระบวนการดำเนินงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน

#### 2.1 ด้านนโยบาย

2.1.1 นโยบายที่ไม่มีความยุติธรรม

2.1.2 ค่าตอบแทนที่ไม่เสมอภาค

2.1.3 มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่เข้มงวด และมากเกินไป

2.1.4 มีขั้นตอนดำเนินงานที่ไม่ชัดเจน

2.1.5 มีการบรรยายลักษณะงานที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง

#### 2.2 ด้านโครงสร้าง

2.2.1 มีการรวบอำนาจ

2.2.2 มีการตัดสินใจเพียงคนเดียว ไม่มีการตัดสินใจร่วมกัน

2.2.3 มีการใช้ระบบที่เป็นทางการมากเกินไป

2.2.4 มีความขัดแย้งกันระหว่างพนักงาน

2.3 กระบวนการดำเนินงาน

2.3.1 ขาดการสื่อสารที่ชัดเจน

2.3.2 มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานที่ไม่ชัดเจน

2.3.3 มีเป้าหมายในการทำงานที่ไม่ชัดเจนและสับสน

2.3.4 มีการรับส่งข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้องชัดเจน

2.3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ไม่ตรงกับความเป็นจริง

3. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน คือองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม

3.1 สถานที่สกปรก การจัดวางเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักร ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย

3.2 สถานที่แออัด ไม่มีความเป็นส่วนตัว

3.3 เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ล้าสมัย ขาดการซ่อมแซมบำรุงรักษา

3.4 มีแสงสว่างในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

3.5 อากาศถ่ายเทไม่เพียงพอ

3.6 มลภาวะเป็นพิษ

3.7 อุณหภูมิที่สูงเกินไปหรือต่ำเกินไป

3.8 มีเสียงดังรบกวน

3.9 ไม่มีความปลอดภัยเพียงพอ

3.10 สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับพนักงานมีไม่เพียงพอ

ชนดล หาญอมรเศรษฐ (2539, น. 37-38) ได้แบ่งสาเหตุความเครียดในการทำงานเป็น 4 ประเภท คือ

1. ความสัมพันธ์กับเจ้านาย กรณีนี้ถือได้ว่าเป็นแหล่งสำคัญของที่มาของความเครียดภายในที่ทำงานผู้คนมักจะมองว่าเจ้านายเป็นดังพ่อ-แม่ ที่สามารถให้รางวัลแก่ตนได้ แต่โชคร้ายที่เจ้านายส่วนมาก มักจะไม่ใคร่ยกย่อง หรือกล่าวคำสรรเสริญแก่ใคร่ง่ายๆ ตรงกันข้าม มักจะกล่าวตำหนิอย่างรวดเร็วมากกว่า เมื่อการทำงานดี พนักงานแทบจะ ไม่ค่อยได้ยินคำยกย่องชมเชย แต่เมื่อมีการกระทำผิด ก็มั่นใจได้เลยว่าเจ้านายต้องเรียกให้ไปพบแน่นอน การขาดการกระตุ้นให้รางวัลเป็นอุปสรรคต่อ

การทำงาน เพราะทำให้พนักงานขาดความเชื่อมั่นในตนเอง และท้ายที่สุดอาจนำไปสู่การถอนตัวออกจากการปฏิบัติงาน

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คนทั่วไปต้องการที่จะมีความรู้สึกว่าเป็นผู้กุมชะตาของตนเอง ซึ่งส่วนมากมักจะตรงกันข้ามกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง และอยู่นอกเหนือการควบคุม เพราะว่าการขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่องานของตนเอง และทุกคนมักเชื่อว่าตัวเองรู้จักงานที่ตัวเองทำเป็นอย่างดี เมื่อไม่มีใครมาปรึกษาด้วยจึงเกิดความรู้สึกว่าเป็นคนนอก และทำให้ตัวเองไม่สามารถควบคุมผลลัพธ์ได้ผลที่ตามมาคือความเครียด

3. งานหนัก งานหนักเกิดขึ้นใน 2 ลักษณะ คือ

3.1 งานหนักเชิงปริมาณเกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งที่จะต้องกระทำมากแต่มีเวลาจำกัด

3.2 งานหนักเชิงคุณภาพ เกิดขึ้นเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน ที่เกินกว่าทักษะความสามารถ และความรู้ของตัวเอง การที่ต้องทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด และการมีชั่วโมงทำงานที่ยาวนาน ย่อมเป็นต้นเหตุของความเครียดได้

4. การขาดความก้าวหน้าในสายอาชีพต้นเหตุแห่งความเครียดกรณีเกิดขึ้นเพราะพนักงานมักจะคิดว่า การได้บันไดในอาชีพมักจะมีอุปสรรคเสมอรวมถึง โอกาสที่จะพัฒนาเองความคาดหวังที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไม่ชัดเจนระบบการประเมินผลการปฏิบัติในวิชาชีพไม่ชัดเจนและการเมืองภายในบริษัท

ปัจจัยเหล่านี้นำไปสู่ความเครียดในหน้าที่การงานการที่ไม่ได้รับการพัฒนาอันเป็นผลเนื่องมาจากที่ไม่สามารถเข้าถึงการฝึกอบรมและการยกระดับทักษะอาจนำไปสู่การมองตนเองว่าด้อยคุณค่าก่อให้เกิดความคับข้องใจและความเครียดจะปิดกั้นไม่ให้ก้าวหน้าเกิดจากการมองเห็นโอกาสอันจำกัดหรือมาจากระบบการประเมินที่ไม่ชัดเจนทั้งหลายเหล่านี้ อาจเป็นสาเหตุการนำไปสู่การที่พนักงานจำเป็นต้องปรับความหวังของตนให้ต่ำลงเพื่อให้สอดคล้องกับอาชีพหรืองานที่เหมาะสมกับตนสิ่งนี้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานสร้างความเครียดและทำให้พนักงานที่มีความกระตือรือร้นแสวงหางานใหม่ทำให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรบุคคลอันมีค่าและนำไปสู่การมีผลผลิตที่ต่ำ

Kossen (1991 อ้างถึงใน ประณีตาประสงค์จรรยา, 2542, น.20) ได้กล่าวถึงความเครียดที่เกิดจากอาชีพไว้ 22 ประการคือ

1. ความกังวลใจในการทำงานเมื่อเปลี่ยนงานใหม่หรือได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
2. ขาดการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย
3. ความไม่ชัดเจนในรายละเอียดของงาน
4. ไม่มีใจรักในการทำงาน

5. ไม่มีอำนาจเพียงพอในการตัดสินใจ
6. ความกดดันจากเพื่อนร่วมงาน
7. มีความขัดแย้งกับผู้อื่น
8. งานยากเกินขีดความสามารถ
9. ใช้ทักษะในการทำงานน้อยเกินไป
10. งานที่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป
11. ขวัญและกำลังใจต่ำ
12. ความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน
13. ขาดความพึงพอใจในการทำงาน
14. การสื่อความไม่ดีและไม่มีประสิทธิภาพในการสื่อสาร
15. การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นทางการ
16. สภาพการทำงาน
17. เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ
18. การเมืองในองค์กร
19. หัวหน้างานที่ไม่ให้การสนับสนุน
20. หัวหน้างานที่ไม่คงเส้นคงวา
21. ถูกตำหนิต่อหน้าบุคคลอื่น
22. การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

#### 2.3.4 ผลกระทบของความเครียดในการทำงาน

Cooper และคณะ (1988 อ้างในจุฑารัตน์ แม้นสงวน, 2549) ได้กล่าวว่าความเครียดในการทำงานเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในชีวิตการทำงานทุกวัน เครื่องบ่งชี้ความเครียดในการทำงานคือ การลาออก การขาดงานของบุคลากร อัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุซึ่งอัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุต่างๆ จากความเครียดไม่เพียงแต่จะเกิดผลกระทบต่องานที่ปฏิบัติเท่านั้นแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นด้วย หากมองในแง่ผลลบของความเครียดในด้านพฤติกรรมก็จะพบปรากฏการณ์ คือ การมาทำงานไม่ทันตามกำหนดและผัดผ่อนการทำงานสายมากขึ้น การทำงานที่เลินเล่อจนผิดพลาดบ่อยๆ ลังเลใจไม่กล้าตัดสินใจ และมีปัญหาในการเข้ากับบุคคลอื่น

Teasdale and Mckeown (1994 อ้างถึงในคารณี เส็งเมือง, 2540) ได้สรุปผลกระทบของความเครียดในการทำงาน ดังนี้



## 1. ผลกระทบที่มีต่อองค์กร

- 1.1 ผลผลิตลดลง (Reduced Productivity)
- 1.2 การผิดพลาดมากขึ้น (Increased Errors)
- 1.3 ขาดความคิดริเริ่ม (Lack of Creation)
- 1.4 การตัดสินใจไม่ดี (Pooors Decisions)
- 1.5 ไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction)
- 1.6 ขาดความจงรักภักดี (Disloyalty)
- 1.7 อัตราการลาป่วยเพิ่มขึ้น (Increased Sick Leave)
- 1.8 ขาดการเตรียมงาน (Unpreparedness)
- 1.9 การลาออก (Premature Retirement)
- 1.10 การขาดงาน (Accidents)
- 1.11 อุบัติเหตุ (Accidents)
- 1.12 ขโมย (Thefts)
- 1.13 การแตกแยกในองค์กร (Organizational Breakdown)
- 1.14 การก่อวินาศกรรม (Sabotage)

## 2. ผลกระทบที่มีต่อบุคคล

- 2.1 วิตกกังวล (Anxiety)
- 2.2 อ่อนล้า (Fatigue)
- 2.3 นอนไม่หลับ (Insomnia)
- 2.4 รำคาญ (Boredom)
- 2.5 ปัญหาการมีสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relationship Problems)
- 2.6 อารมณ์ไม่คงที่ (Emotional Stability)
- 2.7 เศร้า (Depression)
- 2.8 โรคจิตสรีระพาธ (Psychosomatic Diseases)
- 2.9 ปัญหาสุขภาพ (Health Breakdowns)
- 2.10 การติดเหล้า (Alcoholism)
- 2.11 การติดยา (Drug Abuse)
- 2.12 ปัญหาการรับประทานอาหาร (Eating Disorder)
- 2.13 ปัญหาการฆ่าตัวตาย (Suicide)

### 2.3.5 ระดับความเครียด

ระดับของความเครียดในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ถึงแม้จะมีสาเหตุหรือปัญหาเดียวกัน แต่ผลกระทบที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลนั้นมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล พื้นฐานทางครอบครัว สังคม สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวในขณะนั้น ความเครียดที่พอเหมาะจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ แต่ถ้าเครียดมากเกินไปจะส่งผลเสีย

Frain & Valiga (1979 อ้างถึงในเพ็ญนภา อนุชิตวงศ์, 2540) ได้แบ่งลักษณะความเครียดออกเป็น 4 ระดับ คือ

1. ความเครียดที่เกิดขึ้นตามปกติในช่วงชีวิตประจำวัน (Day to Day Stress) คือ ความเครียดในระดับนี้ทำให้คนปรับตัวโดยอัตโนมัติและใช้พลังงานในการปรับตัวน้อยที่สุด เช่น การมีชีวิตแบบเร่งรัด การเดินทางในสภาพการจราจรที่ติดขัด การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ความเครียดในระดับนี้มีน้อยมากและหมดไปในระยะเวลาอันสั้นไม่คุกคามการดำเนินชีวิต

2. ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) คือ มีความเครียดเพียงเล็กน้อย หรือเกิดขึ้นน้อยมาก และหมดไปในเวลาอันสั้นเท่านั้น เกิดจากปัญหาเพียงเล็กน้อย เช่น เหตุการณ์ในการใช้ชีวิตประจำวัน ความเครียดในระดับนี้จะมีการกระตุ้นให้ตื่นตัวอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ แข่งขันกับตัวเอง ซึ่งจะทำให้ส่งผลดีและเป็นประโยชน์มากในการทำงานไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อการดำเนินชีวิต และไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อร่างกายและจิตใจ

3. ความเครียดระดับกลาง (Moderate Stress) คือ ความเครียดระดับนี้รุนแรงกว่าระดับแรก โดยมีระยะเวลาเป็นชั่วโมงหรือหลายๆชั่วโมง หรืออาจเป็นทั้งวัน ซึ่งอาจเกิดจากอาการเจ็บป่วยทางร่างกาย ความเครียดจากการทำงานมาเป็นเวลานานนั้น หน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ความเครียดในระดับนี้จะส่งผลทำให้เกิดความรู้สึกกดดัน ลำบากใจ อ่อนล้า เหนื่อยหน่าย และกลัวการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย และจิตใจ มีผลเสียต่อการดำเนินชีวิตส่งผลกระทบต่อบุคคลมากกว่าระดับแรก

4. ความเครียดระดับสูง (Severe Stress) คือ ความเครียดระดับนี้จะมีความเครียดที่รุนแรงมาก มีระยะเวลาเป็นสัปดาห์ เป็นเดือน หรือเป็นปีอย่างต่อเนื่อง เช่น การตายจากของคนในครอบครัวหรือคนที่รัก การเจ็บป่วยทางร่างกายที่รุนแรง การสูญเสียอวัยวะของร่างกายที่สำคัญต่อการใช้ชีวิต เป็นต้น ความเครียดในระดับนี้บุคคลไม่สามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่าย รู้สึกท้อแท้หมดความหวัง ไม่มีกำลังใจในการทำงาน และถ้าเครียดมากๆ จะไม่สามารถปรับตัวได้ทำให้คุณภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลลดลงบุคคลที่มีความเครียดในระดับนี้นั้นจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือจากผู้มีความเชี่ยวชาญ

Taylor (1986) ได้แบ่งสาเหตุ หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ออกเป็น 2 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

### 1. ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อม

1.1 ด้านลักษณะงาน คือ งานที่หนักเกินไป คนๆ เดียวที่ต้องรับผิดชอบงานหลายๆ อย่าง ล้วนแล้วแต่มีปัญหา ในงานที่มีน้อยเกินไป จะทำให้ผู้ที่ทำงานรู้สึกว่าคุณค่า ขาดความมั่นใจในตนเอง หรือทำให้รายได้มีน้อยลง รวมถึงงานที่มีความเร่งด่วน ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานทั้งสิ้น

1.2 ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ คือ การที่มนุษย์ทุกคนต่างต้องการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองนั้นต้องการ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัย 4 การมีเกียรติยศ ชื่อเสียง การได้รับการยกย่องทางสังคม หรือผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน โดยเฉพาะการมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ ถ้าพนักงานขาดโอกาสการก้าวหน้าในการทำงานแล้วนั้น ย่อมส่งผลให้พนักงานดังกล่าวเกิดความเครียดในการทำงาน

1.3 ด้านสัมพันธภาพ คือ ถ้าพนักงานมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกันจะทำให้เกิดความไว้วางใจต่อกันต่ำ และความช่วยเหลือเกื้อกูลกันต่ำ ความสนใจที่จะพยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นน้อยลง ความไว้วางใจของบุคคลในหน่วยงานยังความสัมพันธ์กับบทบาทที่คลุมเครือ ซึ่งส่งผลให้ไม่มีการสั่งการระหว่างบุคคล ซึ่งทำให้เกิดความเครียดทางจิตใจและส่งผลต่องานที่ปฏิบัติได้

1.4 ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร คือ การที่ในองค์กรไม่มีการให้คำปรึกษาช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน กฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไปไม่มีการยืดหยุ่น สถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ห่างไกล ขาดเครื่องสาธารณูปโภคและเครื่องอำนวยความสะดวกจะเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

1.5 บทบาทและความรับผิดชอบในการทำงาน คือ การรับผิดชอบต่อกันกลุ่มคนหลายกลุ่มที่มีความคิดเห็นหลากหลายมีบุคลิกภาพและอารมณ์แตกต่างกันทำให้ยากต่อการควบคุมหรือจัดการ ประณีประนอม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้เกิดความเครียดได้

2. ปัจจัยส่วนบุคคล คือ บุคคลแต่ละคนมีการแสดงออกถึงความเครียดในหลายรูปแบบและมีวิธีการจัดการกับความเครียดที่แตกต่างกันไป ซึ่งสาเหตุของความเครียดของแต่ละบุคคลนั้นอาจมาจาก

จาก ความสัมพันธ์ในครอบครัว สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และ สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม ประเพณี ประสบการณ์ต่างๆที่ผ่านมา

## ตารางที่ 2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด	ตัวอย่างปัญหา
1. ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อม	
1.1 ลักษณะงานกับความเครียดในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัด</li> <li>- งานที่หนักเกินและความยุ่งยากซับซ้อน</li> <li>- งานที่ต้องทำตามช่วงระยะเวลา</li> <li>- งานที่มีความกดดันและต้องการความรับผิดชอบสูง</li> <li>- เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร ที่ไม่เหมาะสม</li> </ul>
1.2 ความก้าวหน้าในวิชาชีพกับความเครียดในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การได้รับการเลื่อนขั้นที่ไม่เหมาะสมหรือไม่มี</li> <li>ความยุติธรรม</li> <li>- ขาดการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพจาก</li> <li>ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</li> <li>- เกิดปัญหาความไม่เท่าเทียมกัน ในระหว่าง</li> <li>ผู้ร่วมงาน</li> <li>- ขาดการรับรู้ในเรื่องของแนวทางความก้าวหน้า</li> </ul>
1.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กรกับความเครียดในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชา</li> <li>- เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาขาดการ</li> <li>ประสานงานติดต่อที่ดีเกิดการไม่ยอมรับในผลงาน</li> </ul>
1.4 โครงสร้างและบรรยากาศองค์กรกับความเครียดในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กฎระเบียบที่เข้มงวด</li> <li>- นโยบายที่ขาดความร่วมมือ</li> <li>- ขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีภายในองค์กร</li> <li>- ความไม่ร่วมมือของคนในองค์กร</li> <li>- ขาดการวางแผนที่ดี</li> </ul>
1.5 บทบาทและความรับผิดชอบในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่งงานและบทบาทหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน</li> <li>- การทำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่ความ</li> <li>รับผิดชอบ</li> <li>- ความขัดแย้งในหน้าที่</li> </ul>
2. ปัจจัยส่วนบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพศ -อายุ -การศึกษา</li> <li>- ระยะเวลาการปฏิบัติงาน -สถานภาพ -รายได้</li> </ul>

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่าความเครียดในการทำงาน เป็นการที่บุคคลรับรู้หรือรู้สึกถึงปัญหาที่ได้รับจากที่ทำงาน ตลอดจนทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัด คับข้องใจ หรือถูกคุกคามจากปัญหาในที่ทำงาน เช่น การมีปริมาณงานที่มากเกินไป ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความกดดันและเมื่อสมดุลทางร่างกายและจิตใจของบุคคลถูกรบกวนจากความเครียดในงาน บุคคลนั้นจะไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านบทบาทและความรับผิดชอบในการทำงาน นั้นเกิดจากตำแหน่งงานที่ไม่ชัดเจนซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวว่าในกลุ่มเป้าหมายที่ทำการวิจัยนั้นมีตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนแบ่งตามสังกัดสายงานกลุ่มงาน และตำแหน่งอย่างชัดเจนจึงได้ศึกษาปัจจัยความเครียดเพียง 4 ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความเครียด

## 2.4 สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) เป็นรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินงานตามนโยบายพิเศษของรัฐ ซึ่งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย พ.ศ. 2506 สังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (วท.) และได้เปลี่ยนมาใช้พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 สืบเนื่องจากการจัดตั้งกระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมตั้งแต่วันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2522 จนถึงปัจจุบัน โครงสร้างการบริหาร วว. ประกอบด้วยงาน 5 กลุ่ม คือ

- 1) กลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านพลังงานอย่างยั่งยืน
- 2) กลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านอุตสาหกรรมชีวภาพ
- 3) กลุ่มบริการอุตสาหกรรม
- 4) กลุ่มบริหาร
- 5) กลุ่มงานสังกัดผู้ว่าการ

### นโยบาย

สนับสนุน ส่งเสริมและผลักดันให้สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ก้าวสู่ “องค์กรชั้นนำระดับอาเซียนในด้านการวิจัย พัฒนา และบริการด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (วทน.)”

## วัตถุประสงค์ของนโยบาย กวท.

1. เพื่อสนับสนุนการปฏิรูปเชิงโครงสร้างการบริหารงานราชการของประเทศ การทบทวนปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2. เพื่อสนับสนุนนโยบายรัฐบาลปัจจุบัน ว่าด้วยการสนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาในระดับประเทศ เพื่อมุ่งเน้นไปสู่เป้าหมายไม่ต่ำกว่าร้อยละ 1 ของรายได้ประชาชาติและสัดส่วนรัฐต่อเอกชน 30:70 โดยการผลักดันให้เกิดการนำผลงานวิจัยและพัฒนา และงานบริการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของ วว. ในสาขาอุตสาหกรรมเป้าหมาย ไปใช้ในการเสริมสร้างศักยภาพผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ไทยเพื่อการเตรียมพร้อมรองรับการเป็นส่วนสำคัญของประชาคมอาเซียน (ASEAN Economic Community) ตลอดจนเร่งดำเนินการจัดทำแผนงานและผลักดันให้เกิดกลไก เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเป็นระบบครบครัน สำหรับการถ่ายทอดเทคโนโลยี และการนำผลงาน วทน. ไปใช้ได้จริงในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม
3. เพื่อสนับสนุนนโยบายรัฐบาลปัจจุบันว่าด้วยการเร่งเสริมสร้างสังคมนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นการให้บุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาของ วว. สามารถไปทำงานในภาคเอกชน และการให้อุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อมมีช่องทางการได้รับเทคโนโลยีโดยความร่วมมือจากเครือข่ายหน่วยงานและสถานศึกษาภาครัฐ
4. เพื่อสนับสนุนนโยบายรัฐบาลปัจจุบันว่าด้วยการส่งเสริมให้โครงการลงทุนขนาดใหญ่ของประเทศ สามารถใช้ประโยชน์จากงานวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมของไทยอย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นให้ดำเนินการพัฒนางาน วทน. ในสาขาที่ วว. มีความชำนาญสามารถตอบโจทย์ผู้ประกอบการได้อย่างชัดเจน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง
5. เพื่อสนับสนุนนโยบายรัฐบาลปัจจุบันว่าด้วยการปรับปรุง และจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิจัยและพัฒนา และด้านนวัตกรรมซึ่งเป็นโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาที่สำคัญในการต่อยอดสู่การใช้เชิงพาณิชย์ของภาคอุตสาหกรรม ให้มีความพร้อม ความทันสมัย และกระจายในพื้นที่ต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นความเชี่ยวชาญของ วว. ในสาขาที่มีความชำนาญ ได้แก่ การเกษตรเพื่อชุมชน อาหารสุขภาพ ผลิตภัณฑ์สุขภาพจากสมุนไพร นวัตกรรมวัสดุจากธรรมชาติ พลังงานทางเลือกและการจัดการสิ่งแวดล้อม เครื่องจักรกลอุตสาหกรรม ทั้งนี้ จะต้องมีแนว

ปฏิบัติในการสร้างทุนทางปัญญา สร้างความร่วมมือระหว่างนักวิจัยสถาบันการศึกษา สถาบันวิจัย ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ ตลอดจนองค์กรต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ อันจะนำไปสู่การพัฒนางาน วทน. และการนำ วทน. ไปใช้ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคมแบบครบวงจร

### **วิสัยทัศน์**

วว. เป็นองค์กรชั้นนำในการบูรณาการวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อสร้าง สังคมนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

### **พันธกิจ**

1. วิจัยพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์และบริการ ตอบสนองการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
2. ให้บริการวิเคราะห์ ทดสอบ สอบเทียบ ตรวจสอบ รับรองระบบคุณภาพ อบรม และที่ปรึกษา เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรม
3. ถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรม สู่อุตสาหกรรมและวิสาหกิจชุมชน และผลักดันให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ทั้งเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

### **ยุทธศาสตร์**

1. การเพิ่มประสิทธิภาพด้าน วทน. ของ วว. เพื่อสนับสนุนสังคมฐานความรู้ อย่างทั่วถึง และตอบสนองวิถีชีวิตในอนาคตของประชาชนส่วนใหญ่
2. การเพิ่มขีดความสามารถด้าน วทน. ของ วว. เพื่อสนับสนุนการเติบโตของเศรษฐกิจ
3. การเพิ่มขีดความสามารถด้าน วทน. ของ วว. เพื่อสนับสนุนความมั่นคง ด้านพลังงาน และสิ่งแวดล้อมของประเทศ
4. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

**วัฒนธรรมองค์กร :** สร้างองค์กรแห่งปัญญา สร้างคุณค่านวัตกรรม

**ค่านิยมองค์กร :** Smart TISTR - มุ่งเน้นลูกค้า พัฒนาตนเอง

## TISTR

T = Team work การทำงานเป็นทีม

I = Innovation สร้างสรรค์นวัตกรรม

S = Satisfaction ความพึงพอใจของลูกค้า

T = Trustworthy ความศรัทธาและเชื่อถือ

R = Responsibility รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้บรรยากาศและความเครียดภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผู้ทำการวิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องดังต่อไปนี้

ประนอม ลอองนวล (2542) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรและผลการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลในการวิจัยพบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สามารถจัดลำดับความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆ จากความพึงพอใจในระดับสูงจนถึงระดับต่ำได้ดังต่อไปนี้การได้รับการยอมรับนับถือสภาพแวดล้อมในการทำงานความก้าวหน้าในหน้าที่การงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานการติดต่อสื่อสารกันในหน่วยงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานนโยบายในการบริหารงานลักษณะงานเงินเดือน/ผลตอบแทน/สวัสดิการความมั่นคงในหน้าที่การงาน และบุคลากรมีความทุ่มเทให้กับงานจะสูงกว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าจำนวนปีที่ทำงานที่มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยปัจจัยเชิงจิตมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างแท้จริง และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

อนุกุล ตันติมาสน์ (2543) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท สยามไวร์ อินดัสตรี จำกัด เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลจากประชากรจำนวน 50 คนและใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ



เพียร์สันในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า พนักงานของบริษัท สยามไวร์อินดัสตรี จำกัด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัย ลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่มีใช้ปัจจัยที่มีผลต่อองค์การ ยกเว้นเพศและสถานะภาพการว่าจ้างที่ถือ ว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เว้นแต่เฉพาะการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงานที่ ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพัน ในองค์การสำหรับปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานใน องค์การซึ่งประกอบด้วย การพิจารณาความดี ความชอบ ความรู้ดีกว่าตนเองนั้นมีความสำคัญต่อ องค์การ การได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม ทัศนคติ ของกลุ่มบุคลากรที่มีผลต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ ซึ่งพบว่าทุกปัจจัยเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ (2547) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อองค์การ ผู้ว่าจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฮีโน่มอเตอร์สแมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าปัจจัยส่วน บุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ระดับวุฒิการศึกษา โดยผู้ที่มีการศึกษาดำกว่า ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า ผู้ที่มีระดับวุฒิการศึกษา ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ผลจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยในด้านการมีส่วนร่วม ในการบริหารและความมีชื่อเสียงขององค์กรนั้นสามารถใช้พยากรณ์ความผูกพันขององค์กรนั้นได้

ปรารณา เล็กสมบูรณ์ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเครียดในงาน การเผชิญปัญหาและ ความเหนื่อยหน่ายในงานของผู้ปฏิบัติการช่วยเหลือในสถานสงเคราะห์ของรัฐบาล: การวิจัยแบบ ผสานวิธีผลการวิจัยพบว่า 1) ความเครียดในงานมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายในงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดความเป็นมนุษย์ในผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) การ เผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการปัญหามีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการประสบความสำเร็จส่วนตนอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ 3) การเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมมีสหสัมพันธ์ทางบวก กับความอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดความเป็นมนุษย์ในผู้อื่น 4) การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงมี สหสัมพันธ์ทางบวกกับทั้งความอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดความเป็นมนุษย์ในผู้อื่น ใน ขณะเดียวกันก็มีสหสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จส่วนตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ความเครียดใน งานและการเผชิญปัญหาสามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานด้านความอ่อนล้าทาง อารมณ์ได้ร้อยละ 25 ด้านการลดความเป็นมนุษย์ในผู้อื่นได้ร้อยละ 9 และทำนายความสำเร็จส่วนตน ได้ร้อยละ 19

ในส่วนของผลการวิจัยเชิงคุณภาพ สนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณที่ว่า ผู้ปฏิบัติการช่วยเหลือ ในสถานสงเคราะห์ของรัฐบาลมีความเครียดในการทำงานด้านความวิตกกังวล โดยมีความเครียดอัน เนื่องมาจากความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปริมาณของงานที่มากเกินไปปัญหากับผู้ร่วมงานการที่

หน่วยงานไม่สนับสนุน และความเครียดต่อความปลอดภัยในที่ทำงาน อย่างไรก็ตามผู้ปฏิบัติการช่วยเหลือสามารถเผชิญกับความเครียดในการทำงานได้ด้วยการยอมรับปัญหา การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมการมุ่งจัดการที่สาเหตุของปัญหา และการใช้แนวคิดทางพุทธศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ นอกจากนี้งานของสถานสงเคราะห์ยังก่อให้เกิดปัจจัยที่ส่งเสริมทำให้ผู้ปฏิบัติการช่วยเหลือยังคงทำงานต่อไปได้คือ ความผูกพันกับองค์กรและผู้รับบริการความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และความรู้สึกมีคุณค่า ด้วยปัจจัยเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติการช่วยเหลือมีกำลังใจสามารถเผชิญกับความเครียดและสามารถทำงานต่อไปได้โดยไม่เกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน

Anderson (2000) ที่ได้ทำการศึกษากลวิธีเผชิญปัญหาและภาวะความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 151 คน พบว่าองค์ประกอบของความเครียด และความเหนื่อยหน่ายเจ้าหน้าที่พิทักษ์เด็กมีคะแนนสูงที่สุดคือความอ่อนล้าทางอารมณ์ ส่วนที่การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามีสหสัมพันธ์ทางลบกับองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในงาน ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นมนุษย์ในผู้อื่น และความสำเร็จส่วนตนลดลง ในขณะที่การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ของความเครียด และเหนื่อยหน่ายในงาน

Aaltonen (2000) ที่ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างงานกับความเครียดโดยอธิบายปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานที่ปรับปรุงมาจาก Cooper & Marshall (1976) ว่าประกอบด้วยปัจจัยเกี่ยวกับงาน บทบาทในองค์กร ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โครงสร้างบรรยากาศในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว

จิตรพร (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ว่า ความผูกพันต่อองค์กรต่อบุคลากรเนื่องมาจากสัมพันธ์ภาพ หมายถึง ความผูกพันจากการยอมรับและความเห็นเพื่อร่วมงานมีคุณภาพและเพื่อนที่ดีที่สุด

วารภรณ์ (2545) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตปุ๋ยและสารเคมีกำจัดศัตรูพืชในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล พบว่ายิ่งความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานดีมากเท่าใดก็ยิ่งทำให้ความเครียดในการปฏิบัติงานลดน้อยลงเท่านั้น

Kumar (2014) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเชิงประจักษ์: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานค้าปลีก พบว่า ตัวแปรที่ตอบสนองความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉพาะคือ เงินเดือนดี และผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงิน

Meyer และ Allen (1991,p.68) กล่าวว่า ความผูกพันด้าน การคงอยู่ เป็นผลจากการเปรียบเทียบการลงทุนที่ได้รับผลตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ ถ้าลาออกจากองค์กร จะเป็นการสูญเสียเวลา กำลังกาย และกำลังสติปัญญา

จากการทบทวนวรรณกรรม ได้พบว่ามีปัจจัยที่มีต่อความผูกพันในการทำงานมีการศึกษาหลายปัจจัย ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในส่วนของ การรับรู้บรรยากาศและความเครียดภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานซึ่งยังไม่มีใครศึกษาในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา “ การรับรู้บรรยากาศและความเครียดภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ” ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากรที่ใช้ศึกษา

ประชากรกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จำนวน 601 คน (กองบริหารบุคคล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2559)

##### 3.1.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากเป็นกรณีที่ทราบขนาดและลักษณะสัดส่วนที่สนใจของประชากร โดยมีประชากร 601 คน ใช้วิธีคำนวณตามสูตรของเครชีแกลมอร์แกนที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง 5% สัดส่วนขนาดประชากรที่สนใจ เท่ากับ 0.5 ของขนาดประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการซึ่งผลจากการคำนวณออกมาได้กลุ่มตัวอย่าง 235 คน (ซีรุวฒิ เอกะกุล, 2543)

$$n = \frac{x^2 N p (1-p)}{e^2 (N-1) + x^2 p (1-p)}$$

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$E$  = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

$x^2$  = ค่าไคสแควร์ที่  $df$  เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ( $x^2 = 3.841$ )

$P$  = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด  $p = 0.5$ )

ผลจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเท่ากับ

$$n = \frac{x^2 N p (1-p)}{e^2(N-1) + x^2 p (1-p)}$$
$$n = \frac{3.841 \times 601 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (601-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5}$$

$n=234.5738238 \approx 235$  คน

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน สังกัดสายงาน อายุงาน เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีจำนวน 8 ข้อ ดังนี้

1. เพศใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. สถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทบัญญัติ (Nominal Scale)
4. ระดับการศึกษาใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
5. กลุ่มงานใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทบัญญัติ (Nominal Scale)
6. สังกัดสายงานใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทบัญญัติ (Nominal Scale)
7. อายุงานใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
8. รายได้ต่อเดือนใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้แก่ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน การมีอิทธิพลในองค์กร เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 19 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับความเครียดภายในองค์กรของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ด้านสัมพันธภาพ และด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยดัดแปลงจากแบบวัดความเครียดในการทำงาน จากวิทยานิพนธ์ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา บริษัท เอสซีเอ็มสตeel จำกัด (วีรินทร์ ลือภิตินันท์, 2553) เพื่อวัดความเครียดในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน จำนวน 12 ข้อ

มากที่สุด	ค่าคะแนนเท่ากับ	5 คะแนน
มาก	ค่าคะแนนเท่ากับ	4 คะแนน
ปานกลาง	ค่าคะแนนเท่ากับ	3 คะแนน
น้อย	ค่าคะแนนเท่ากับ	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ค่าคะแนนเท่ากับ	1 คะแนน

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแบ่งช่วงระดับคะแนนเฉลี่ยได้ 5 ช่วง ดังนี้

$$\text{ช่วงชั้นคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

สามารถแบ่งช่วงคะแนนได้ 5 ช่วง ดังนี้

มากที่สุด	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
มาก	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับมาก
ปานกลาง	2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
น้อย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
น้อยที่สุด	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับความความผูกพันในการทำงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน ด้านความทุ่มเทในการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 10 ข้อ

โดยผู้ศึกษาได้ปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถาม ที่ได้แปลและเรียบเรียงจาก Smuthranond (2002) จากแบบสอบถามของ Allen และ Meyer (1997) โดย ปริมปราง พรหมมาณพ (2549)

ลักษณะแบบสอบถามที่สร้างขึ้นใช้มาตราวัดคะแนนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	ค่าคะแนนเท่ากับ	5 คะแนน
มาก	ค่าคะแนนเท่ากับ	4 คะแนน
ปานกลาง	ค่าคะแนนเท่ากับ	3 คะแนน
น้อย	ค่าคะแนนเท่ากับ	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ค่าคะแนนเท่ากับ	1 คะแนน

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแบ่งช่วงระดับคะแนนเฉลี่ยได้ 5 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

สามารถแบ่งช่วงคะแนนได้ 5 ช่วง ดังนี้

มากที่สุด	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
มาก	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับมาก
ปานกลาง	2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
น้อย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
น้อยที่สุด	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ค่า Correlation ในการกำหนดความหมายของระดับความสัมพันธ์ สามารถพิจารณาได้จาก ข้อตกลง ดังนี้

ถ้า  $r = +1$  จะให้ค่าสหสัมพันธ์ทางบวกอย่างสมบูรณ์

ถ้า  $r = -1$  จะให้ค่าสหสัมพันธ์ทางลบอย่างสมบูรณ์

ถ้า  $r = +0.70$  ถึง  $+0.99$  ให้ค่าสหสัมพันธ์ระดับสูง

ถ้า  $r = +0.40$  ถึง  $+0.69$  ให้ค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ถ้า  $r = +0.00$  ถึง  $+0.39$  ให้ค่าสหสัมพันธ์ระดับต่ำ

ส่วนที่ 5 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เสนอแนะความคิดเห็น

### 3.2.2 การตรวจสอบเครื่องมือ

หลังจากที่ออกแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ได้นำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความแม่นยำของเครื่องมือ เพื่อทำการปรับปรุงเครื่องมือและนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง และได้นำแบบสอบถามที่สร้างที่ขึ้นไปทดสอบกับกลุ่มประชากร จำนวน 30 คน ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา เท่ากับ 0.95 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นที่เหมาะสม

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ผู้ศึกษาได้จัดทำบันทึกขอความอนุเคราะห์ไปยังสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 ดำเนินการนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการทดลองแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีการคำนวณไว้โดยกลุ่มประชากรแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มงาน

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำการประมวลผลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างของประชากรที่มีต่อความผูกพัน ซึ่งใช้การทดสอบโดยใช้ (t-test) ที่จำแนกข้อมูลตั้งแต่ 2 กลุ่ม คือ เพศ

3.4.2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของประชากรที่มีต่อความผูกพันในการทำงาน ทั้งนี้ ได้ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ซึ่งถ้าพบความแปรปรวนที่แตกต่างกันที่จำแนกข้อมูลตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป จะใช้วิธี LSD เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง คือ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน สังกัดสายงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

3.4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)



3.4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

3.4.5 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศและความเครียดภายในองค์กรกับความผูกพัน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient)

3.4.6 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่างๆ ลักษณะสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended Questions) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาในการทดสอบสมมติฐานจะใช้สถิติในการทดสอบ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

ลำดับ	การทดสอบสมมติฐาน	ฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ
1	วิเคราะห์ความแตกต่างของประชากรที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน จำแนกตามสถานการณ์ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กรณีตัวแปรอิสระมีตัวเลือกย่อยจำนวน 2 กลุ่ม	Independent t-test
2	วิเคราะห์ความแปรปรวนของประชากรที่มีต่อความผูกพันในงานจำแนกตามสถานการณ์ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกรณีตัวแปรอิสระมีตัวเลือกย่อยมากกว่า จำนวน 2 กลุ่ม กรณีพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะนำมาหาความแตกต่างเป็นรายคู่	One - Way ANOVA  LSD (Least Significant Difference)
3	วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศและความเครียดภายในองค์กรที่มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในการทำงาน	Pearson's Product moment correlation coefficient

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศและความเครียดภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน : กรณีศึกษา สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยซึ่งจะนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งตามลำดับดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดภายในองค์กร

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน

เพื่อให้ความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย จึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	คะแนนค่าเฉลี่ยหรือค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
df	แทน	ระดับขั้นความเป็นอิสระ (Degree of Square)
MS	แทน	ค่ากำลังสองเฉลี่ยของคะแนน (Mean of Square)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t - distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F - distribution
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสังกัดสายงานกลุ่มงานอายุงานสถานภาพ ผลการศึกษาแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
หญิง	180	76.60
ชาย	55	23.40
<b>รวม</b>	<b>235</b>	<b>100</b>
<b>อายุ</b>		
ไม่เกิน 35 ปี	130	55.30
36-45 ปี	66	28.10
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	39	16.60
<b>รวม</b>	<b>235</b>	<b>100</b>
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	134	57.00
สมรส	101	43.00
<b>รวม</b>	<b>235</b>	<b>100</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ไม่เกินปริญญาตรี	148	63.00
สูงกว่าปริญญาตรี	87	37.00
<b>รวม</b>	<b>235</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

กลุ่มงาน		
กลุ่มวิจัยพัฒนาด้านพัฒนาอย่างยั่งยืน	19	8.10
กลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านอุตสาหกรรมชีวภาพ	53	22.60
กลุ่มบริการอุตสาหกรรม	16	6.80
สังกัดภายใต้ผู้ว่าการ	48	20.40
กลุ่มบริหาร	99	42.10
<b>รวม</b>	<b>235</b>	<b>100</b>
สังกัดสายงาน		
บริหาร	29	12.30
สนับสนุน	146	62.10
นักวิจัย	46	19.60
นักวิชาการ	14	6.00
<b>รวม</b>	<b>235</b>	<b>100</b>
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร/อายุงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	82	34.90
6-10 ปี	99	42.10
มากกว่า 10 ปี	54	23.00
<b>รวม</b>	<b>235</b>	<b>100</b>
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 20000	65	27.70
20001-30000	104	44.30
มากกว่า 30000	66	28.10
<b>รวม</b>	<b>235</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ด้านเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 76.60 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40

ด้านอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุไม่เกิน 35 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 รองลงมาได้แก่ กลุ่มอายุมากกว่า 36-45 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 กลุ่มมากกว่า 45 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.60 ตามลำดับ

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 101 คนคิดเป็นร้อยละ 43.00 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาไม่เกินปริญญาตรี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 87 คน ตามลำดับ

กลุ่มงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มบริหาร จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 รองลงมาเป็นกลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านอุตสาหกรรมชีวภาพ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 กลุ่มสังกัดภายใต้ผู้ว่าการจำนวน 48 คนคิดเป็นร้อยละ 20.40 กลุ่มวิจัยพัฒนาด้านพัฒนาอย่างยั่งยืน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 และกลุ่มบริการอุตสาหกรรม จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 ตามลำดับ

สังกัดสายงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มสนับสนุน จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 62.10 รองลงมาเป็นกลุ่มนักวิจัย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 กลุ่มบริหาร จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 และกลุ่มนักวิชาการ จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 รองลงมาอายุงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็น ร้อยละ 34.90 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 จำนวน 104 คน คิดเป็น ร้อยละ 44.30 รองลงมามี รายได้มากกว่า 30,000 จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 ตามลำดับมีรายได้ต่อเดือน และไม่เกิน 20,000 จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70

#### **4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร**

การรับรู้บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน การมีอิทธิพลในองค์กร เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผลการศึกษาแสดงดังตารางที่ 4.2-4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยภาพรวม

การรับรู้บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	3.85	0.772	มาก	2
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.74	0.745	มาก	4
3. การเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน	3.85	0.673	มาก	1
4. การมีอิทธิพลในองค์กร	3.59	0.820	มาก	5
5. เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร	3.82	0.702	มาก	3
6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	3.33	0.833	ปานกลาง	6
รวม	3.70	0.551	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก 5 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ การเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{x}=3.85$ ) รองลงมา การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ( $\bar{x}=3.85$ ) เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร ( $\bar{x}=3.82$ ) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $\bar{x}=3.74$ ) การมีอิทธิพลในองค์กร ( $\bar{x}=3.59$ ) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ( $\bar{x}=3.33$ )

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่สามารถเข้าใจได้ง่าย	3.97	0.862	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆแก่บุคลากรอย่างละเอียดครบถ้วน เพียงพอต่อการทำงาน	3.71	1.000	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการ ถาม - ตอบ เพียงพอต่อการทำงาน	3.87	1.000	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.85</b>	<b>0.772</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.85$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่สามารถเข้าใจได้ง่าย ( $\bar{x} = 3.97$ ) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการ ถาม - ตอบ เพียงพอต่อการทำงาน ( $\bar{x} = 3.87$ ) และผู้บังคับบัญชาของท่านให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆแก่บุคลากรอย่างละเอียดครบถ้วน เพียงพอต่อการทำงาน ( $\bar{x} = 3.71$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายการทำงานในองค์กร	3.48	0.988	มาก	3
2. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องงานตามความเหมาะสม	3.76	0.930	มาก	2
3. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในงานที่รับผิดชอบ	3.98	0.852	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.74</b>	<b>0.745</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.74$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{x}=3.98$ ) รองลงมา ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องงานตามความเหมาะสม ( $\bar{x}=3.76$ ) และท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายการทำงานในองค์กร ( $\bar{x}=3.48$ )



ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านการเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน

การเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. องค์กรของท่านมีการจัดการเรื่องสวัสดิการให้แก่บุคลากร	4.05	0.823	มาก	1
2. องค์กรของท่านมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดูดีอยู่เสมอ	3.90	0.818	มาก	3
3. ท่านมีความพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.93	0.867	มาก	2
4. องค์กรสนับสนุนให้ท่านพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของท่าน	3.54	1.000	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>3.85</b>	<b>0.673</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านการเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.85$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมาก 4 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ องค์กรของท่านมีการจัดการเรื่องสวัสดิการให้แก่บุคลากร ( $\bar{x} = 4.05$ ) รองลงมา ท่านมีความพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ( $\bar{x} = 3.93$ ) องค์กรของท่านมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดูดีอยู่เสมอ ( $\bar{x} = 3.90$ ) และ องค์กรสนับสนุนให้ท่านพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของท่าน ( $\bar{x} = 3.54$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านการมีอิทธิพลในองค์กร

การมีอิทธิพลในองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. บุคลากรทุกคนได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.52	1.000	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจโดยให้อิสระในการทำงานทั้งการปฏิบัติงานและทางความคิด	3.70	1.0000	มาก	1
3. ท่านมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในองค์กร	3.54	0.948	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.59</b>	<b>0.820</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านการมีอิทธิพลในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}= 3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมาก 3 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจโดยให้อิสระในการทำงานทั้งการปฏิบัติงานและทางความคิด ( $\bar{x}= 3.70$ ) รองลงมา ท่านมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในองค์กร ( $\bar{x}= 3.54$ ) และ บุคลากรทุกคนได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ( $\bar{x}= 3.52$ )

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร

เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. องค์กรของท่านมีการจัดสรรเครื่องมืออุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ	3.76	0.888	มาก	2
2. องค์กรของท่านนำอุปกรณ์ที่ทันสมัยเข้ามาใช้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.72	0.914	มาก	3
3. ท่านสามารถเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.97	0.745	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.82</b>	<b>0.702</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}= 3.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมาก 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ท่านสามารถเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{x}= 3.97$ ) รองลงมา องค์กรของท่านมีการจัดสรรเครื่องมืออุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ( $\bar{x}= 3.76$ ) และองค์กรของท่านนำอุปกรณ์ที่ทันสมัยเข้ามาใช้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}= 3.72$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. องค์กรของท่านมีการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสม	3.32	0.936	ปานกลาง	2
2. องค์กรของท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ท่านได้ทราบอย่างชัดเจน	3.23	1.000	ปานกลาง	3
3. องค์กรของท่านมีการให้รางวัลยกย่องสำหรับผู้ปฏิบัติงานดี	3.43	0.891	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.33</b>	<b>0.833</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมาก 1 ข้อ คือ องค์กรของท่านมีการให้รางวัลยกย่องสำหรับผู้ปฏิบัติงานดี ( $\bar{x} = 3.43$ ) และมีระดับความคิดเห็นปานกลาง 2 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ องค์กรของท่านมีการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{x} = 3.32$ ) รองลงมาองค์กรของท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ท่านได้ทราบอย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 3.23$ )

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ความเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ด้านสัมพันธภาพ และด้านโครงสร้างนโยบาย ผลการศึกษาแสดงดังตารางที่ 4.9-4.13

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านลักษณะงาน	3.48	0.592	มาก	4
2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ	3.91	0.534	มาก	2
3. ด้านสัมพันธภาพ	4.01	0.644	มาก	1
4. ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร	3.80	0.698	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.458</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ด้านสัมพันธภาพ ( $\bar{x}=4.01$ ) รองลงมา ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ( $\bar{x}=3.91$ ) ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร ( $\bar{x}=3.80$ ) และ ด้านลักษณะงาน ( $\bar{x}=3.48$ )

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านคิดว่างานที่ทำไม่มีขอบเขตที่ชัดเจน	3.75	0.739	มาก	1
2. ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถและมีความน่าสนใจ	3.51	0.917	มาก	2
3. ท่านคิดว่าสัดส่วนของบุคลากรสมดุลงกับปริมาณงานในปัจจุบัน	3.17	1.046	ปานกลาง	3
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.458</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมาก 2 ข้อ คือ ท่านคิดว่างานที่ทำไม่มีขอบเขตที่ชัดเจน ( $\bar{x}=3.75$ ) ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถและมีความน่าสนใจ ( $\bar{x}=3.51$ ) มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ท่านคิดว่าสัดส่วนของบุคลากรสมดุลงกับปริมาณงานในปัจจุบัน ( $\bar{x}=3.17$ )

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ

ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าได้ทำงานที่ตรงกับความถนัด	3.78	0.849	มาก	3
2. ท่านไม่ได้รับการฝึกอบรม หรือ พัฒนาความรู้ความสามารถ	3.97	0.703	มาก	2
3. ท่านไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ	3.99	0.722	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.458</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}= 3.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ท่านไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ( $\bar{x}= 3.99$ ) รองลงมา ท่านไม่ได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ ( $\bar{x}= 3.97$ ) และท่านคิดว่าได้ทำงานที่ตรงกับความถนัด ( $\bar{x}= 3.78$ )

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพ

ด้านสัมพันธภาพ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาารบรื่น	4.05	0.786	มาก	1
2. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถของท่าน	3.96	0.730	มาก	3
3. ท่านได้รับความร่วมมือในการประสานงานจากหน่วยงานอื่นภายในองค์กร	4.03	0.767	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.458</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}= 3.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมาก 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาารบรื่น ( $\bar{x}= 4.05$ ) รองลงมา ท่านได้รับความร่วมมือในการประสานงานจากหน่วยงานอื่นภายในองค์กร ( $\bar{x}= 4.03$ ) และ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถของท่าน ( $\bar{x}= 3.96$ )

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร

ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดนโยบายเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน	3.79	0.830	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการบริหารงานและบริหารคน	3.81	0.868	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านมีความร่วมมือและมีการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.83	0.789	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.458</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ หน่วยงานของท่านมีความร่วมมือและมีการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 3.83$ ) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการบริหารงานและบริหารคน ( $\bar{x} = 3.81$ ) และหน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดนโยบายเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 3.79$ )



#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน

ความผูกพันในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน ผลการศึกษาแสดงดังตารางที่ 4.14-4.17

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน โดยภาพรวม

ความผูกพันในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน	4.05	0.532	มาก	2
2. ด้านความทุ่มเทในการทำงาน	3.93	0.571	มาก	3
3. ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน	4.20	0.522	มาก	1
รวม	4.06	0.451	มาก	

จากตารางที่ 4.14 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.06$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน ( $\bar{x}=4.20$ ) รองลงมา ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน ( $\bar{x}=4.05$ ) และด้านความทุ่มเทในการทำงาน ( $\bar{x}=3.93$ )

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน

ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านมีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ	4.19	0.640	มาก	1
2. เมื่อตื่นมาในตอนเช้าท่านรู้สึกว่าการอยากออกไปทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.97	0.682	มาก	3
3. ท่านสามารถปรับสภาพทางด้านจิตใจได้อย่างรวดเร็วเมื่อต้องเจอกับอุปสรรคในงานที่ทำ	3.99	0.680	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.532</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.15 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน ด้านความขยันขันแข็งในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.05$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ คือ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ท่านมีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ ( $\bar{x} = 4.19$ ) รองลงมา ท่านสามารถปรับสภาพทางด้านจิตใจได้อย่างรวดเร็วเมื่อต้องเจอกับอุปสรรคในงานที่ทำ ( $\bar{x} = 3.99$ ) และ เมื่อตื่นมาในตอนเช้าท่านรู้สึกว่าการอยากออกไปทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ( $\bar{x} = 3.97$ )

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน ด้านความทุ่มเทในการทำงาน

ด้านความทุ่มเทในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน	3.97	0.666	มาก	3
2. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านได้รับฝึชอบมีความท้าทาย	3.71	0.912	มาก	4
3. ท่านคิดว่างานที่ท่านมีความสำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	3.98	0.637	มาก	2
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำ	4.06	0.679	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.93</b>	<b>0.571</b>	<b>มาก</b>	

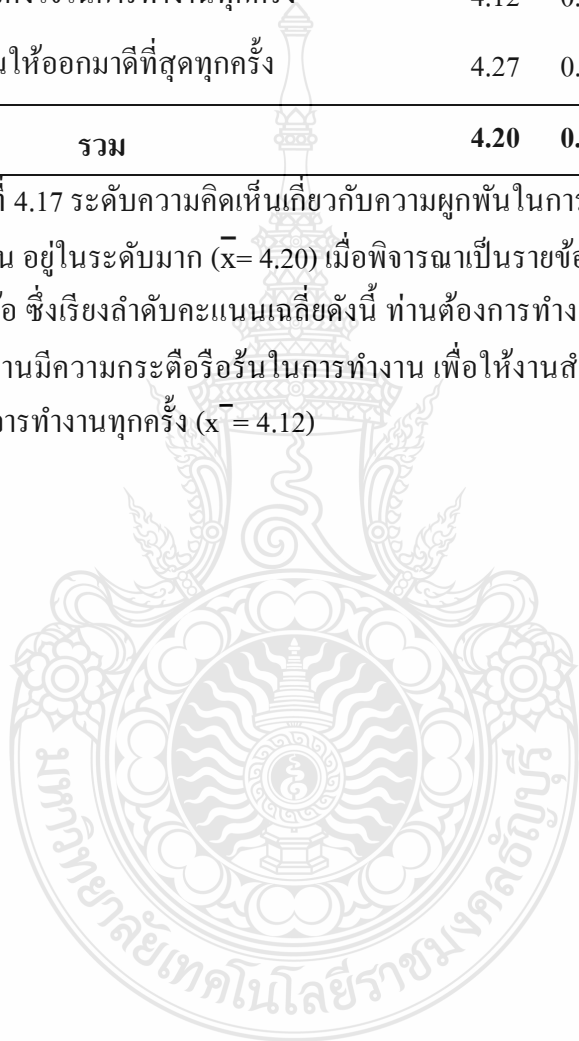
จากตารางที่ 4.16 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน ด้านความทุ่มเทในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำ ( $\bar{x} = 4.06$ ) รองลงมาท่านคิดว่างานที่ท่านมีความสำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ( $\bar{x} = 3.98$ ) และท่านคิดว่างานที่ท่านมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ( $\bar{x} = 3.97$ ) ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านได้รับฝึชอบมีความท้าทาย ( $\bar{x} = 3.71$ )



ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน

ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ	4.21	0.623	มาก	2
2. ท่านมีสมาธิมีความตั้งใจในการทำงานทุกครั้ง	4.12	0.583	มาก	3
3. ท่านต้องการทำงานให้ออกมาดีที่สุดทุกครั้ง	4.27	0.615	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>4.20</b>	<b>0.522</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.17 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ท่านต้องการทำงานให้ออกมาดีที่สุดทุกครั้ง ( $\bar{x} = 4.27$ ) รองลงมา ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ ( $\bar{x} = 4.21$ ) และท่านมีสมาธิมีความตั้งใจในการทำงานทุกครั้ง ( $\bar{x} = 4.12$ )



#### 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในงานที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ t-test ถ้า Sig. น้อยกว่า 0.05 ยอมรับสมมติฐาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  = เพศที่ต่างกัน มีความผูกพันในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = เพศที่ต่างกัน มีความผูกพันในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามเพศ

ความผูกพันในการทำงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน	4.07	0.547	4.04	0.529	0.367	0.628
2. ด้านความทุ่มเทในการทำงาน	4.02	0.535	3.90	0.580	1.329	0.997
3. ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.28	0.543	4.18	0.515	1.257	0.107
รวม	4.12	0.452	4.04	0.450	1.189	0.418

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในการทำงาน จำแนกตามเพศ โดยรวมพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.418 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในการทำงานแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-Way ANOVA ถ้า Sig. น้อยกว่า 0.05 ยอมรับสมมติฐาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ ดังตารางที่ 4.19 - 4.26

$H_0$  = อายุ ที่ต่างกัน มีความผูกพันในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = อายุ ที่ต่างกัน มีความผูกพันในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยจำแนกตามอายุ

ความผูกพันในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.229	2	0.115	0.403	0.669
	ภายในกลุ่ม	65.969	232	0.284		
	รวม	66.199	234			
ด้านความทุ่มเทในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.678	2	0.339	1.039	0.355
	ภายในกลุ่ม	75.691	232	0.326		
	รวม	76.369	234			
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบอันเดียวกับการงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.610	2	0.305	1.121	0.328
	ภายในกลุ่ม	63.189	232	0.272		
	รวม	63.800	234			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.334	2	0.167	0.818	0.443
	ภายในกลุ่ม	47.354	232	0.204		
	รวม	47.688	234			

จากตารางที่ 4.19 พบว่าบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่ามากกว่า 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  หมายความว่า ปัจจัยด้านอายุต่างกันมีความผูกพันในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของสถาบันวิจัย  
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยจำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความขยันขันแข็งใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.555	1	0.555	1.969	0.162
	ภายในกลุ่ม	65.644	233	0.282		
	รวม	66.199	234			
ด้านความทุ่มเทในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.019	1	0.019	0.059	0.809
	ภายในกลุ่ม	76.349	233	0.328		
	รวม	76.369	234			
ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.008	1	0.008	0.029	0.865
	ภายในกลุ่ม	63.792	233	0.274		
	รวม	63.800	234			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	<b>0.030</b>	<b>1</b>	<b>0.030</b>	<b>0.145</b>	<b>0.703</b>
	ภายในกลุ่ม	<b>47.658</b>	<b>233</b>	<b>0.205</b>		
	รวม	<b>47.688</b>	<b>234</b>			

จากตารางที่ 4.20 พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันใน  
การทำงาน โดยภาพรวมมีค่ามากกว่า 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_0$   
หมายความว่า ปัจจัยด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของสถาบันวิจัย  
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความขยันขันแข็งใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.290	1	0.290	1.025	0.312
	ภายในกลุ่ม	65.909	233	0.283		
	รวม	66.199	234			
ด้านความทุ่มเทในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.002	1	0.002	0.005	0.944
	ภายในกลุ่ม	76.367	233	0.328		
	รวม	76.369	234			
ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.026	1	0.026	0.094	0.759
	ภายในกลุ่ม	63.774	233	0.274		
	รวม	63.800	234			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.061	1	0.061	0.297	0.586
	ภายในกลุ่ม	47.627	233	0.204		
	รวม	47.688	234			

จากตารางที่ 4.21 พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่ามากกว่า 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  หมายความว่า ปัจจัยด้านการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยจำแนกตามกลุ่มงาน

ความผูกพันในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.609	4	0.152	0.534	0.711
	ภายในกลุ่ม	65.590	230	0.285		
	รวม	66.199	234			
ด้านความทุ่มเทในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.041	4	0.510	1.579	0.181
	ภายในกลุ่ม	74.327	230	0.323		
	รวม	76.369	234			
ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.106	4	0.276	1.014	0.401
	ภายในกลุ่ม	62.694	230	0.273		
	รวม	63.800	234			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	<b>0.797</b>	<b>4</b>	<b>0.199</b>	<b>0.978</b>	<b>0.420</b>
	ภายในกลุ่ม	<b>46.890</b>	<b>230</b>	<b>0.204</b>		
	รวม	<b>47.688</b>	<b>234</b>			

จากตารางที่ 4.22 พบว่าบุคลากรที่มีกลุ่มงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่ามากกว่า 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  หมายความว่า ปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของสถาบันวิจัย  
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยจำแนกตามสังกัดสายงาน

ความผูกพันในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความขยันขันแข็งใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.627	3	0.209	0.736	0.531
	ภายในกลุ่ม	65.572	231	0.284		
	รวม	66.199	234			
ด้านความทุ่มเทในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.310	3	0.103	0.314	0.815
	ภายในกลุ่ม	76.058	231	0.329		
	รวม	76.369	234			
ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.217	3	0.072	0.263	0.852
	ภายในกลุ่ม	63.582	231	0.275		
	รวม	63.800	234			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	<b>0.160</b>	<b>3</b>	<b>0.053</b>	<b>0.259</b>	<b>0.855</b>
	ภายในกลุ่ม	<b>47.528</b>	<b>231</b>	<b>0.206</b>		
	รวม	<b>47.688</b>	<b>234</b>			

จากตารางที่ 4.23 พบว่าบุคลากรที่มีสายงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่ามากกว่า 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  หมายความว่า ปัจจัยด้านสังกัดสายงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการความผูกพันในการทำงานของสถาบันวิจัย  
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยจำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความขยันขันแข็งใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.283	2	0.141	0.498	0.608
	ภายในกลุ่ม	65.916	232	0.284		
	รวม	66.199	234			
ด้านความทุ่มเทในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.883	2	2.442	7.925	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	71.485	232	0.308		
	รวม	76.369	234			
ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.874	2	0.437	1.610	0.202
	ภายในกลุ่ม	62.926	232	0.271		
	รวม	63.800	234			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	<b>1.326</b>	<b>2</b>	<b>0.663</b>	<b>3.318</b>	<b>0.038</b>
	ภายในกลุ่ม	<b>46.361</b>	<b>232</b>	<b>0.200</b>		
	รวม	<b>47.688</b>	<b>234</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานในภาพรวม  
จำแนกตามอายุงาน โดยรวมพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.038 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันในการทำงานด้านความทุ่มเทในการทำงาน มี  
ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า อายุงานด้านความทุ่มเทในการทำงานที่  
แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

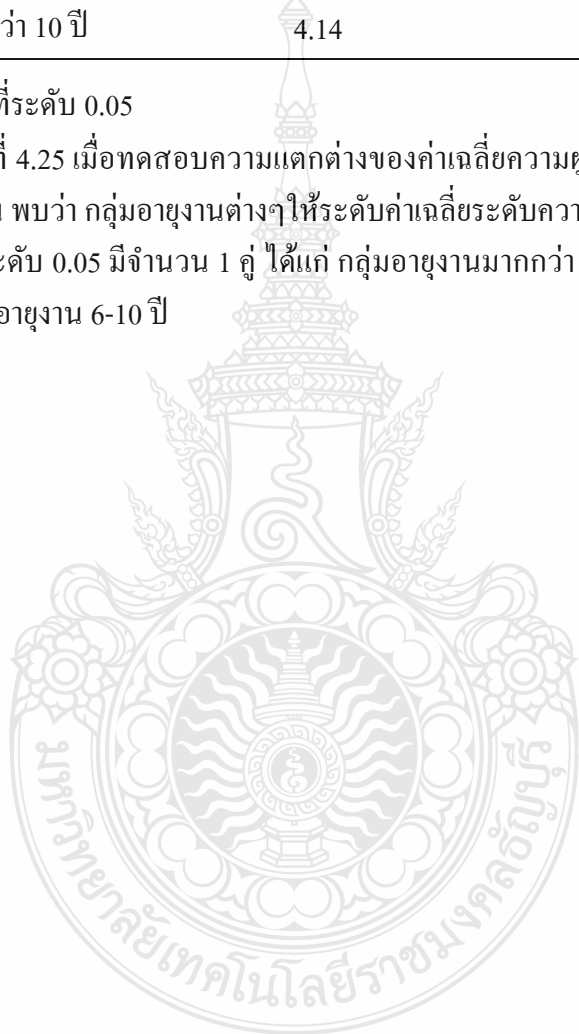
ดังนั้น จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในการทำงาน ด้านความทุ่มเทในการ  
ทำงาน จำแนกตามอายุงาน มาวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในการทำงาน โดยจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	ไม่เกิน 5 ปี      6-10 ปี      มากกว่า 10 ปี			
	$\bar{X}$	3.96	3.77	4.14
ไม่เกิน 5 ปี	3.96	-	0.191	0.174
6-10 ปี	3.77	-	-	<b>0.366*</b>
มากกว่า 10 ปี	4.14	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในการทำงานจำแนกตามข้อมูลด้านอายุงาน พบว่า กลุ่มอายุงานต่างๆ ให้ระดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุงานมากกว่า 10 ปี ให้ระดับความผูกพันในการทำงานมากกว่าอายุงาน 6-10 ปี



ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการความผูกพันในการทำงานของสถาบันวิจัย  
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความขยันขันแข็งใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.769	2	0.384	1.363	0.258
	ภายในกลุ่ม	65.430	232	0.282		
	รวม	66.199	234			
ด้านความทุ่มเทในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.571	2	0.285	0.874	0.419
	ภายในกลุ่ม	75.798	232	0.327		
	รวม	76.369	234			
ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.204	2	0.102	0.372	0.690
	ภายในกลุ่ม	63.596	232	0.274		
	รวม	63.800	234			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.401	2	0.200	0.983	0.376
	ภายในกลุ่ม	47.287	232	0.204		
	รวม	47.688	234			

จากตารางที่ 4.26 พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการความ  
ผูกพันในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่ามากกว่า 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$  และยอมรับ  
สมมติฐาน  $H_0$  หมายความว่า ปัจจัยด้านรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานอย่างมี  
นัยสำคัญที่ 0.05

## สมมติฐานที่ 2 การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในการทำงาน

การวิเคราะห์จะใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางใด และมีความสัมพันธ์กันมากหรือน้อยเพียงใด ดังนี้

ตารางที่ 4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีผลต่อความผูกพันในการทำงาน

การรับรู้บรรยากาศองค์กร	ความผูกพันในการทำงาน			
	r	P	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1.การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	0.366	0.000**	ระดับต่ำ	เดียวกัน
2.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.321	0.000**	ระดับต่ำ	เดียวกัน
3.การเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน	0.388	0.000**	ระดับต่ำ	เดียวกัน
4.การมีอิทธิพลในองค์กร	0.429	0.000**	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
5.เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร	0.306	0.000**	ระดับต่ำ	เดียวกัน
6.การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	0.228	0.000**	ระดับต่ำ	เดียวกัน
ภาพรวม	0.465	0.000**	ระดับปานกลาง	เดียวกัน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการทำงานโดยภาพรวม เท่ากับ 0.465 โดยค่า P มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการทำงานโดยภาพรวม และเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**สมมติฐานที่ 3** ความเครียดภายในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในการทำงาน

การวิเคราะห์จะใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางใด และมีความสัมพันธ์กันมากหรือน้อยเพียงใด ดังนี้

**ตารางที่ 4.28** ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันในการทำงาน			
	r	P	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านลักษณะงาน	0.302	<b>0.000*</b>	ระดับต่ำ	เดียวกัน
2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ	0.211	<b>0.001*</b>	ระดับต่ำ	เดียวกัน
3. ด้านสัมพันธภาพ	0.423	<b>0.000**</b>	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
4. ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร	0.451	<b>0.000**</b>	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
<b>ภาพรวม</b>	<b>0.400</b>	<b>0.000**</b>	<b>ระดับปานกลาง</b>	<b>เดียวกัน</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 พบว่าความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการทำงานโดยภาพรวม เท่ากับ 0.400 โดยค่า P มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการทำงานโดยภาพรวม และเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความเครียดภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากร (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน จำนวน 235 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test (Independent Sample t-test) (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความเครียดภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย สรุปได้ดังนี้

##### 5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.60 มีอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80 สถานภาพ โสด จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 61.70 เป็นกลุ่มบริหาร จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยจำแนกออกเป็นแต่ละปัจจัย ดังนี้

1) การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน



2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยจำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยด้านอายุต่างกันมีความผูกพันในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน

4) การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน

5) การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยจำแนกตามกลุ่มงาน พบว่า ปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน

6) การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยจำแนกตามสังกัดสายงาน พบว่า ปัจจัยด้านสังกัดสายงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน

7) การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการความผูกพันในการทำงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยจำแนกตามอายุงาน พบว่าความผูกพันในการทำงานด้านความทุ่มเทในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในการทำงานจำแนกตามข้อมูลด้านอายุงาน พบว่า กลุ่มอายุงานมากกว่า 10 ปี ให้ระดับความผูกพันในการทำงานมากกว่าอายุงาน 6-10 ปี

8) การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการความผูกพันในการทำงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยด้านรายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นการรับรู้บรรยากาศองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ การเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีอิทธิพลในองค์กร มีอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ การสร้าง

แรงจูงใจในการทำงาน โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย แยกเป็นรายด้านจำนวน 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศสององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่สามารถเข้าใจได้ง่าย ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการ ถาม - ทอพบ เพื่อพูดคุยการทำงาน และผู้บังคับบัญชาของท่านให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆแก่บุคลากรอย่างละเอียดครบถ้วน เพียงพอต่อการทำงาน

2) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศสององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรียงตามลำดับ ดังนี้ ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในงานที่รับผิดชอบ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องงานตามความเหมาะสม และท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายการทำงานในองค์กร

3) ด้านการเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศสององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรียงตามลำดับ ดังนี้ องค์กรของท่านมีการจัดการเรื่องสวัสดิการให้แก่บุคลากร รองลงมา ท่านมีความพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน องค์กรของท่านมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดูดีอยู่เสมอ และองค์กรสนับสนุนให้ท่านพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของท่าน

4) ด้านการมีอิทธิพลในองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศสององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจโดยให้อิสระในการทำงานทั้งการปฏิบัติงานและทางความคิด รองลงมา ท่านมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในองค์กร และ บุคลากรทุกคนได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

5) ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศสององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ท่านสามารถเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา องค์กรของท่านมีการจัดสรรเครื่องมืออุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และองค์กรของท่านนำอุปกรณ์ที่ทันสมัยเข้ามาใช้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

6) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรของท่านมีการให้รางวัลยกย่องสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานดี และมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ องค์กรของท่านมีการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสม รองลงมา องค์กรของท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ท่านได้ทราบอย่างชัดเจน

จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการทำงาน โดยภาพรวม เป็นไปในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก 2 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร และมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ รองลงมา ด้านลักษณะงาน โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย แยกเป็นรายด้านจำนวน จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านลักษณะงานพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถและมีความน่าสนใจ มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ท่านคิดว่าสัดส่วนของบุคลากรสมดุลงกับปริมาณงานในปัจจุบัน รองลงมา ท่านคิดว่างานที่ทำไม่มีขอบเขตที่ชัดเจน

2) ด้านความสำเร็จความก้าวหน้าในงานอาชีพพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมาก 1 ด้าน คือ ท่านคิดว่าได้ทำงานที่ตรงกับความถนัด และ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง 2 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ท่านไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ รองลงมา ท่านไม่ได้รับการฝึกอบรม หรือ พัฒนาความรู้ ความสามารถ

3) ด้านสัมพันธภาพพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาารบรื่น รองลงมา ท่านได้รับความร่วมมือในการประสานงานจากหน่วยงานอื่นภายในองค์กร และเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถของท่าน

4) ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กรพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากมี 2 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ หน่วยงานของท่านมีความร่วมมือและมีการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการบริหารงานและบริหารคน และมีระดับความคิดเห็นปานกลาง 1 ข้อ คือ หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดนโยบายเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน

จากผลการศึกษาพบว่า พบว่าความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการทำงาน โดยภาพรวม เป็นไปในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน ของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน รองลงมาคือ ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน และด้านความทุ่มเทในการทำงาน โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน ของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จำนวน 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความขยันขันแข็งในการทำงานพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ รองลงมา ท่านสามารถปรับสภาพทางด้านจิตใจได้อย่างรวดเร็วเมื่อต้องเจอกับอุปสรรคในงานที่ทำ และเมื่อตื่นมาในตอนเช้าท่านรู้สึกว่าการอยากออกไปทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

2) ด้านความทุ่มเทในการทำงานพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ รองลงมา ท่านคิดว่างานที่ทำมีความสำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และท่านคิดว่างานที่ทำมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านได้รับผิดชอบมีความท้าทาย

3) ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านต้องการทำงานให้ออกมาดีที่สุดทุกครั้ง รองลงมา ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และท่านมีสมาธิมีความตั้งใจในการทำงานทุกครั้ง

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความเครียดภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

### 5.2.1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน สังกัดสายงาน และรายได้ มีผลต่อความผูกพันในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยอายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในการทำงานต่างกัน โดยพบว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันในการทำงานด้านความทุ่มเทในการทำงาน มากกว่ากลุ่มอายุงาน 6-10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับ บุญสันติ (2558) ที่พบว่าหากมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เพราะว่าประสบการณ์ในการทำงานมากย่อมมีความสามารถและเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และพยายามที่จะคงรักษาผลประโยชน์ที่สะสมมา จึงไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงองค์กรใหม่ และสอดคล้องกับ วิภาส (2552) พบว่า พนักงานที่มีความอาวุโสในการทำงานมาก จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ดังนั้นความอาวุโสในการทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน จึงเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีสำหรับการวัดผลงานของพนักงาน และยังพบว่าพนักงานที่มีความอาวุโสในการทำงานมากจะมีอัตราการขาดงานและอัตราการลาออกจากงานค่อนข้างต่ำ จะเห็นได้ว่าสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยมีสถานะเป็นหน่วยงานของรัฐประเภท รัฐวิสาหกิจทำให้บุคลากรของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยถือเป็นพนักงานของรัฐ ซึ่งมีสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และมีระบบการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือสำคัญขึ้นโดยคำนึงถึงอายุงาน และยังอาจรวมถึงการได้รับสิทธิพิเศษเช่นการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทำให้ผู้ที่มีอายุงานมากเป็นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหรือได้รับงานที่สำคัญต่อองค์กร และเกิดความภาคภูมิใจจนเกิดความผูกพันต่อองค์กรตามไปด้วยซึ่งต่างจากผู้ที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่ที่ยังไม่อยู่ในสถานะหรือตำแหน่งที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจจึงส่งผลต่อความผูกพันที่ลดลงตามอายุงานที่น้อยลง

### 5.2.2 ด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร

จากผลการศึกษาพบว่า ด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบไปด้วย การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน การมีอิทธิพลในองค์กร เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยที่ด้านการเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการจัดการเรื่องสวัสดิการ

ให้แก่บุคลากร กล่าวคือ หากองค์กรของท่านมีการจัดการเรื่องสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม แล้วนั้นก็ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพที่เด่นชัดตามมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kumar (2014) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเชิงประจักษ์: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานค้าปลีก พบว่า ตัวแปรที่ตอบสนองความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะคือ เงินเดือนดี และผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงิน และงานวิจัยของ Meyer และ Allen (1991: 68) กล่าวว่า ความผูกพันด้าน การคงอยู่ เป็นผลจากการเปรียบเทียบการลงทุนที่ได้รับผลตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ ถ้าลาออกจากองค์กร จะเป็นการสูญเสียเวลา กำลังกาย และ กำลังสติปัญญา การที่บุคคลจะทำงานที่องค์กรนั้นต่อไป ย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับในระยะยาว เช่น บำเหน็จ บำนาญ นอกเหนือจากค่าตอบแทนรายเดือน เพราะถ้าลาออกไปก่อนเวลา สิ่งที่ได้รับจะไม่คุ้มค่า จะเห็นได้ว่า สวัสดิการที่องค์กรจัดสรรให้ ไม่ว่าจะเป็นค่ารักษาพยาบาล ทั้งของตนเองและครอบครัว การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษประจำปีหรือโบนัส กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีอัตราเงินสมทบจากองค์กรในอัตราที่สูง สหกรณ์ออมทรัพย์ การกู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยพิเศษ หรือรวมไปถึงการจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายหรือกิจกรรมผ่อนคลาย หรือสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่น นอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งล้วนแต่มีส่วนที่ช่วยสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้รู้สึกมั่นคงในอาชีพ และส่งผลต่อขวัญและกำลังใจซึ่งเป็นแรงจูงในการทำงานและเกิดความผูกพันในการทำงานต่อองค์กรในที่สุด แต่หากองค์กรมิได้มีการบริหารจัดการสวัสดิการดังกล่าวให้แก่บุคลากรที่เพียงพอหรือแตกต่างกับสวัสดิการขององค์กรอื่นมาก ย่อมส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานลดลงตามไปด้วย ดังนั้นการรับรู้บรรยากาศองค์กรจึงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการทำงาน

### 5.2.3 ด้านความเครียดภายในองค์กร

จากผลการศึกษาพบว่า ด้านความเครียดภายในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ด้านสัมพันธภาพ ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร โดยที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาารบรื่น กล่าวคือ หากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความราบรื่นผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นก็จะมีประสิทธิภาพที่เด่นชัดได้สูงสุด ซึ่งสอดคล้อง วราภรณ์ (2545) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตปุ๋ยและสารเคมีกำจัดศัตรูพืชในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล พบว่า ยิ่งความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานดีมากเท่าใดก็ยิ่งทำให้ความเครียดในการปฏิบัติงานลดน้อยลงเท่านั้น จะเห็นได้ว่า ในระบบการทำงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และ

เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจที่ใช้ระบบผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งผู้บังคับบัญชาบางระดับชั้นมีอำนาจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานที่สำคัญ การย้ายงาน การพิจารณาเสนอชื่อเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และการลงโทษทางวินัย ดังนั้นหากบุคลากรมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาที่ไม่ราบรื่น ย่อมส่งผลกระทบต่อความไว้วางใจ หรือต่อการได้รับมอบหมายงาน หรือผลการประเมินการปฏิบัติงาน คำติชม ไปจนถึงบรรยากาศการทำงาน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน และหากยิ่งสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาที่ไม่ราบรื่นเพิ่มมากขึ้นเท่าใดความเครียดในการปฏิบัติงานก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้นตามมาเท่านั้นจนไปถึงขั้นเกิดความขัดแย้ง และการลาออกจากงานในที่สุด ดังนั้นความเครียดในการปฏิบัติงานจึงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการทำงาน

### 5.2.3 ความผูกพันในการทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย มีความผูกพันในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน โดยที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ขจิตรพร (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรต่อบุคลากรเนื่องมาจากสัมพันธภาพ หมายถึง ความผูกพันจากการยอมรับและความเห็นเพื่อร่วมงานมีคุณภาพและเพื่อนที่ดีที่สุด

## 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาความผูกพันในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุในการปฏิบัติงานน้อยขององค์กรต้องสร้างความผูกพันในการทำงาน ดังนั้นสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ควรสร้างความผูกพันในกลุ่มบุคลากรอายุการปฏิบัติงานน้อยให้เกิดความผูกพันที่มากยิ่งขึ้นผ่านกิจกรรมต่าง ๆ

5.3.2 ด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร จากการศึกษาพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้ายคือการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับผลประโยชน์ตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้เพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม

5.3.3 ด้านความเครียดภายในองค์กร จากการศึกษาพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้ายคือด้านลักษณะงาน ดังนั้นสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ควรส่งเสริมงานที่

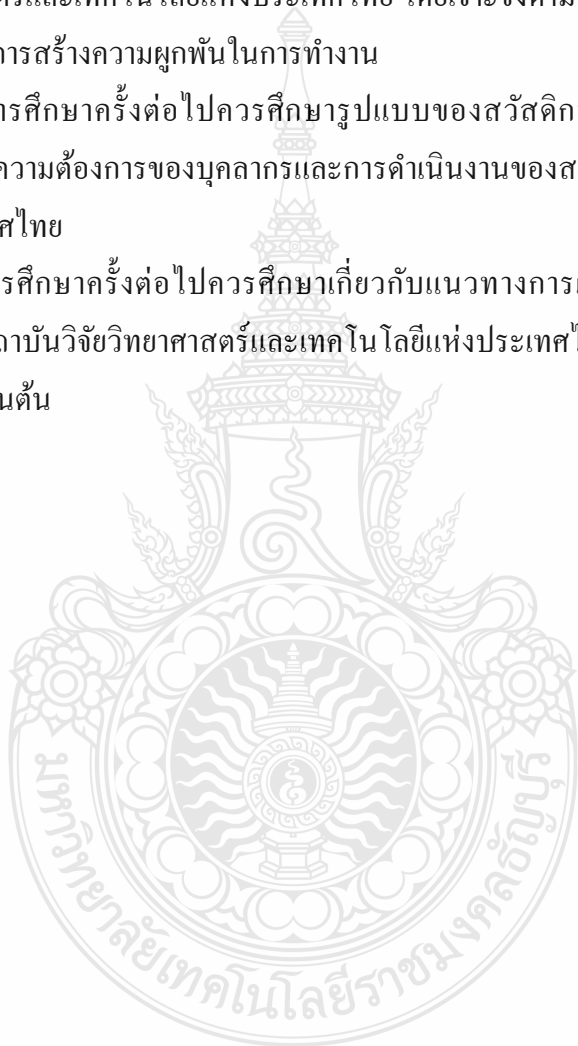
ทำให้มีขอบเขตงานที่ชัดเจน และมีสัดส่วนของบุคลากรและปริมาณงานที่สมดุล ผ่านการวิเคราะห์  
อัตรากำลังต่อไป

#### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา  
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยเจาะจงตามกลุ่มงานและสังกัดสายงาน  
เพื่อวิเคราะห์แนวทางการสร้างความผูกพันในการทำงาน

5.4.2 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษารูปแบบของสวัสดิการและแรงจูงใจ ที่มีความ  
เหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากรและการดำเนินงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และ  
เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

5.4.3 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อ  
องค์กร: กรณีศึกษา สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยสร้างความสัมพันธ์  
ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น





## บรรณานุกรม

- กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์. (2545). **ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทการบินไทย ฝ่ายการพาณิชย์.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- จจิตรพร คมขำ. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด.**  
(การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เจษฎา คุณงามมาก. (2555). **ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ.**  
(การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล. (2553) **บริหารคนเหนือตำรา (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพฯ ธุรกิจ Bizbook.
- ดารารพร นิวาสะบุตร. (2546). **ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีเฉพาะ : พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด(มหาชน)**  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ทิวาวรรณ ปิ่นสุวรรณ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ.**  
(การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- นวัสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์. (2558). **ความท้าทายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความหลากหลาย กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย.**  
(การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์).
- บุญสันติ ประทุมปี. (2558). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา.**  
(การค้นคว้าวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 7).** กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีจำกัด
- ภูริชญา มัชฌิมานนท์ (2544). **ความฉลาดทางอารมณ์ และความฉลาดในการเผชิญอุปสรรคที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์.**  
(การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

## บรรณานุกรม(ต่อ)

- พิภพ วังเงิน. (2547). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา
- เพียงภัทร์ เจริญพิทยา. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในเครือ บริษัท สเปเชียลตี้กรุ๊ป จำกัด**. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยนเรศวร. (การค้นคว้าวิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- วิลาวัลย์ วรศรีหิรัญ. (2537). **ความเครียดของนิสิตปริญญาโทวิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยนเรศวร**. (การค้นคว้าวิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- วารภรณ์ พรรณนา. (2545). **ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตปุ๋ยและสารเคมีกำจัดศัตรูพืชในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล**. (การค้นคว้าวิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : อินทราภาพ.
- วิลาวรรณ ตรีพิศาล. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ.
- วิลาวรรณ ตรีพิศาล. (2554). **ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์**. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความเครียดของพนักงานธนาคาร สินเอเชีย จำกัด (มหาชน)**. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). **แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานาเซมิกอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด**. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). **พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุรพล พะยอมเยี่ยม. (2545). **ปฏิบัติการทางจิตวิทยาในงานชุมชน**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สหภาพพัฒนาการพิมพ์.
- อโนรัตน์ เขียวคราม. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับความคล้ายคลึงทางด้านเจตคติต่องานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อผู้ใต้บังคับบัญชา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

## บรรณานุกรม(ต่อ)

Meyer, J. P. and N. J. Allen. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, 1(1), 61-89.

Kumar, Arun S. (2014). An empirical study: relationship between employee motivation, satisfaction and organizational commitment. **Int. J. Manag. Bus. Res**, 4(2): 81-93.



ภาคผนวก



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความเครียดภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน สังกัดสายงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับความเครียดภายในองค์กรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากร สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 5 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะความคิดเห็น

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ และจะนำผลงานวิจัยที่ได้มาเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

กรชนก ฉลอง

นักศึกษาปริญญาโท

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## แบบสอบถาม

เรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความเครียดภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากร  
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

### คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดภายในองค์กร
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน
- ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเลือกทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1)  ชาย

2)  หญิง

2. อายุ

1)  ไม่ถึง 25 ปี

2)  25-35 ปี

3)  36-45 ปี

4)  46-55 ปี

5)  55 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

1)  โสด

2)  สมรส

3)  หย่าร้าง

4)  อื่นๆ โปรดระบุ.....

4. ระดับการศึกษา

1)  ต่ำกว่าปริญญาตรี

2)  ปริญญาตรี

3)  ปริญญาโท

4)  ปริญญาเอก

5. กลุ่มงาน

1)  วิจัยพัฒนาด้านพัฒนาอย่างยั่งยืน

2)  วิจัยและพัฒนาด้านอุตสาหกรรมชีวภาพ

3)  บริการอุตสาหกรรม

4)  สังกัดภายใต้ผู้ว่าการ

5)  บริหาร

6. สังกัดสายงาน

1)  บริหาร

2)  สนับสนุน

3)  นักวิจัย

4)  นักวิชาการ

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร/อายุงาน

1)  ไม่เกิน 5 ปี

2)  6-10 ปี

3)  11-15 ปี

4)  มากกว่า 15 ปี

8. รายได้ต่อเดือน

1)  ไม่เกิน 20,000 บาท

2)  20,001 - 30,000 บาท

3)  30,001 - 40,000 บาท

4)  มากกว่า 40,000 บาท

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วเลือกตอบว่าตามความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำอยู่โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน 1 : ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 : ไม่เห็นด้วย 3 : ไม่แน่ใจ 4 : เห็นด้วย 5 : เห็นด้วยอย่างยิ่ง

**ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร**

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร</b>					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่สามารถเข้าใจได้ง่าย					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆแก่บุคลากรอย่างละเอียดครบถ้วน เพียงพอต่อการทำงาน					
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการถาม - ตอบ เพียงพอต่อการทำงาน					
<b>การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</b>					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายการทำงานในองค์กร					
2. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องงานตามความเหมาะสม					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในงานที่รับผิดชอบ					
<b>การเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน</b>					
1. องค์กรของท่านมีการจัดการเรื่องสวัสดิการให้แก่บุคลากร					
2. องค์กรของท่านมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ผู้อยู่เสมอ					
3. ท่านมีความพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
4. องค์กรสนับสนุนให้ท่านพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของท่าน					
<b>การมีอิทธิพลในองค์กร</b>					
1. บุคลากรทุกคนได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจโดยให้อิสระในการทำงานทั้งการปฏิบัติงานและทางความคิด					
3. ท่านมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในองค์กร					
<b>เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร</b>					
1. องค์กรของท่านมีการจัดสรรเครื่องมืออุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ					
2. องค์กรของท่านนำอุปกรณ์ที่ทันสมัยเข้ามาใช้และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
3. ท่านสามารถเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
<b>การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน</b>					
1. องค์กรของท่านมีการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสม					
2. องค์กรของท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ท่านได้ทราบอย่างชัดเจน					
3. องค์กรของท่านมีการให้รางวัลยกย่องสำหรับผู้ปฏิบัติงานดี					

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วเลือกตอบว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย  
 อย่างยิ่ง ตามความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำอยู่โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่  
 ตรงกับความคิดเห็นของท่าน 1 : ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 : ไม่เห็นด้วย 3 : ไม่แน่ใจ 4 : เห็นด้วย 5 : เห็นด้วยอย่างยิ่ง  
 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดภายในองค์กร

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านลักษณะของงาน</b>					
1. ท่านคิดว่างานที่ทำไม่มีขอบเขตที่ชัดเจน					
2. ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถและมีความน่าสนใจ					
3. ท่านคิดว่าสัดส่วนของบุคลากรสอดคล้องกับปริมาณงานในปัจจุบัน					
<b>ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ</b>					
1. ท่านคิดว่าได้ทำงานที่ตรงกับความถนัด					
2. ท่านไม่ได้รับการฝึกอบรม หรือ พัฒนาความรู้ ความสามารถ					
3. ท่านไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ					
<b>ด้านสัมพันธภาพ</b>					
1. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาบริวาร					
2. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถของท่าน					
3. ท่านได้รับความร่วมมือในการประสานงานจากหน่วยงานอื่นภายในองค์กร					
<b>ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร</b>					
1. หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างชัดเจน					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการบริหารงานและบริหารคน					
3. หน่วยงานของท่านมีความร่วมมือกัน และมีการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					



คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วเลือกตอบว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย  
 อย่างยิ่ง ตามความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำอยู่โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่  
 ตรงกับความคิดเห็นของท่าน 1 : ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 : ไม่เห็นด้วย 3 : ไม่แน่ใจ 4 : เห็นด้วย 5 : เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน</b>					
1. ท่านมีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ					
2. เมื่อตื่นมาในตอนเช้า ท่านรู้สึกว่าการอยากออกไปทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
3. ท่านสามารถปรับสภาพทางด้านจิตใจได้อย่างรวดเร็ว เมื่อต้องเจอกับอุปสรรคในงานที่ทำ					
<b>ด้านความทุ่มเทในการทำงาน</b>					
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน					
2. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านได้รับผิดชอบมีความท้าทาย					
3. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความสำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำ					
<b>ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน</b>					
1. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ					
2. ท่านมีสมาธิมีความตั้งใจในการทำงานทุกครั้ง					
3. ท่านต้องการทำงานให้ออกมาดีที่สุดทุกครั้ง					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น

5.1 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

.....

.....

.....

5.2 ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร

.....

.....

.....

\*\*\*ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม\*\*\*

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ -นามสกุล	กรชนก ฉลอง
วันเดือนปีเกิด	19 กันยายน 2531
การศึกษา	ระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ปีการศึกษา 2555
ที่อยู่ปัจจุบัน	81/126 หมู่บ้านนวมทริคนิเวศน์ ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา ปทุมธานี 12150
สถานที่ทำงาน	กองบริหารบุคคล สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่ง ประเทศไทย 35 หมู่ 3 ตำบลคลองห้า อำเภอกองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120 โทร. 0 - 2577 - 9388

