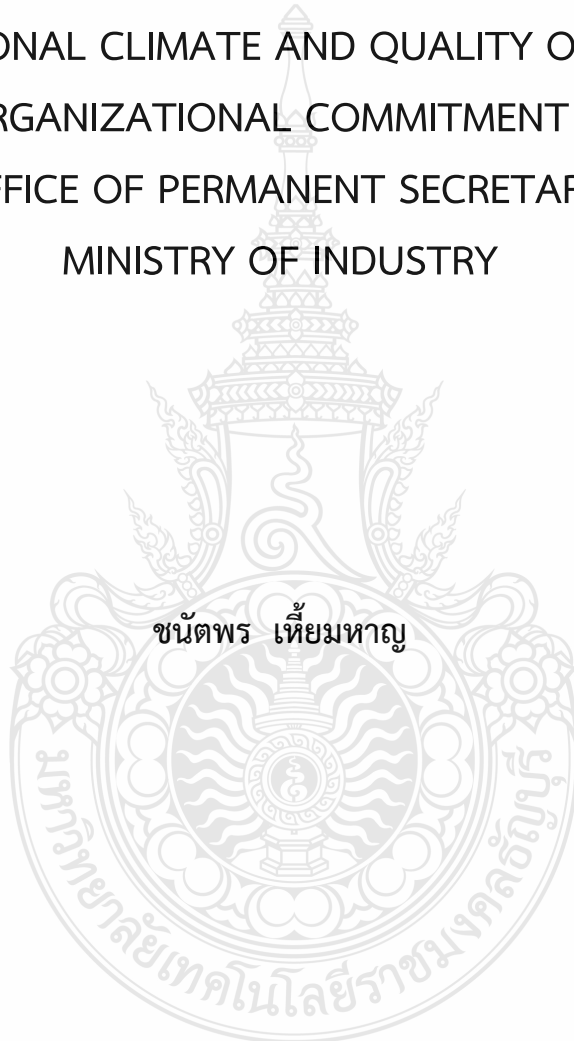


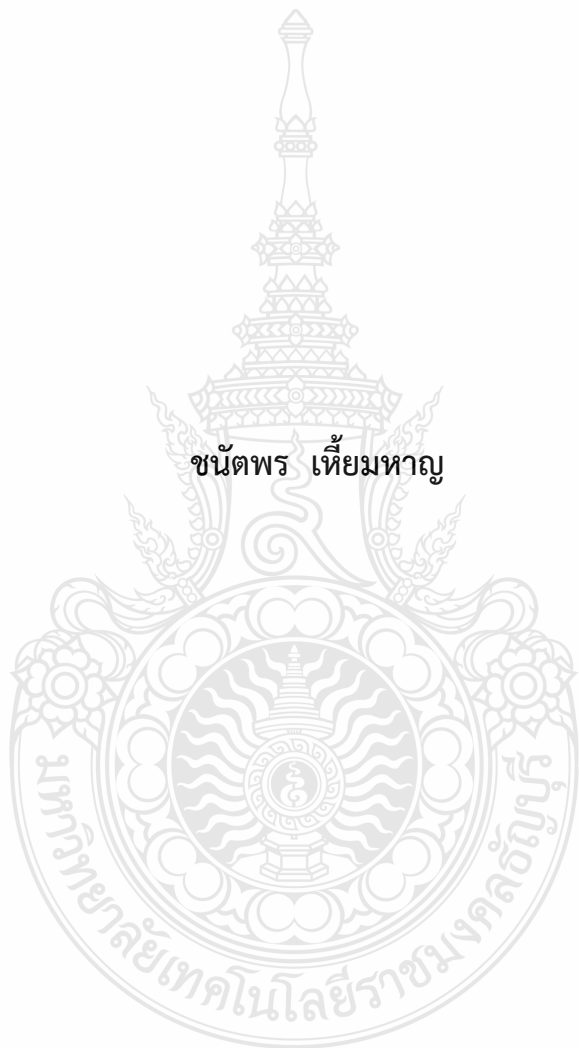
บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ  
ความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง  
สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND QUALITY OF WORK LIFE  
INFLUENCING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES  
OF THE OFFICE OF PERMANENT SECRETARY OFFICE,  
MINISTRY OF INDUSTRY



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป  
คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2562  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ  
ความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง  
สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม



ชนัตพร เทียมหาญ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน  
ในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม  
Organizational Climate and Quality of Work Life Influencing  
Organizational Commitment of Employees of the Office of  
Permanent Secretary, Ministry of Industry

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวชนัดพร เขี้ยวหาญ

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์มะดาโอะ สุธลง, ปร.ด.

ปีการศึกษา

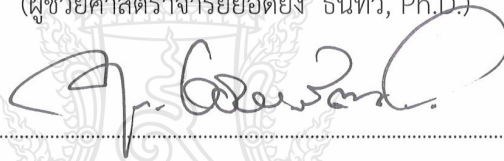
2562

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยอดยิ่ง ธนทวี, Ph.D.)



กรรมการ

(อาจารย์กฤษดา เขียววัฒนสุข, D.B.A.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์มะดาโอะ สุธลง, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถพี ตันโช, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2563

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>หัวข้อการค้นคว้าอิสระ</b> | บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม |
| <b>ชื่อ - นามสกุล</b>        | นางสาวชนัตพร เขี่ยมหาญ  |
| <b>วิชาเอก</b>               | การจัดการทั่วไป   |
| <b>อาจารย์ที่ปรึกษา</b>      | ผู้ช่วยศาสตราจารย์มะดาโอ๊ะ สุหลง, ประ.ด.  |
| <b>ปีการศึกษา</b>            | 2562  |

## บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม 2) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 337 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) เพศ และตำแหน่งงานปัจจุบัน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ ในขณะที่อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน ( $B = 0.314$ ) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ( $B = 0.283$ ) ด้านโครงสร้างของงาน ( $B = 0.110$ ) และด้านการยอมรับ ( $B = 0.078$ ) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = 0.889$ ) และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $B = 0.203$ ) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $B = 0.155$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $B = 0.130$ ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $B = 0.129$ ) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ( $B = 0.088$ ) ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง ( $B = 0.082$ ) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $B = 0.068$ ) และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $B = 0.065$ ) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = 0.914$ )

**คำสำคัญ :** บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์การ

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| <b>Independent Study Title</b>   | Organizational Climate and Quality of Work Life Influencing Organizational Commitment of Employees of the Office of Permanent Secretary, Ministry of Industry |
| <b>Name - Surname</b>            | Miss Chanatporn Heamharn  |
| <b>Major Subject</b>             | General Management  |
| <b>Independent Study Advisor</b> | Assistant Professor Madaoh Sulong, Ph.D.  |
| <b>Academic Year</b>             | 2019  |

## ABSTRACT

The objectives of this independent study were to: 1) study personal factors that influenced organizational commitment of employees of the Office of Permanent Secretary, Ministry of Industry, 2) study organizational climate that influenced organizational commitment of employees of the Office of Permanent Secretary, Ministry of Industry, and 3) study quality of work life that influenced organizational commitment of employees of the Office of Permanent Secretary, Ministry of Industry.

The samples consisted of 337 employees of the Office of Permanent Secretary, Ministry of Industry. A questionnaire was used as an instrument for data collection. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation, and multiple regression analysis.

The study results revealed that: 1) gender and current position did not have an influence on organizational commitment while age, status, educational background, work experience and income had an influence on organizational commitment with statistical significance at the 0.05 level, 2) organizational climate regarding support ( $B = 0.314$ ) had an influence on overall organizational commitment the most, followed by standards ( $B = 0.283$ ), work structure ( $B = 0.110$ ) and recognition ( $B = 0.078$ ) respectively with statistical significance at the 0.05 level ( $r = 0.889$ ), and 3) quality of work life regarding social integration or cooperation ( $B = 0.203$ ) had an influence on overall organizational commitment the most, followed by adequate and fair compensation ( $B = 0.155$ ), safe and healthy working condition ( $B = 0.130$ ), growth and security ( $B = 0.129$ ), constitutionalism ( $B = 0.088$ ), development of human capacities ( $B = 0.082$ ), social relevance ( $B = 0.068$ ) and total life space ( $B = 0.065$ ) respectively with statistical significance level at the 0.05 ( $r = 0.914$ ).

**Keywords:** organizational climate, quality of work life, organizational commitment

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ทางผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยอดยิ่ง ธนทวี ประธานกรรมการ ดร.กฤษดา เขียววัฒนสุข กรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มะดาโอะ สุธหลง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดจากการศึกษาหาข้อมูลการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ จนเกิดความสมบูรณ์ทุกประการ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือในการศึกษาดังนี้ รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณพลบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์ และ ดร.ดำรงพล วิโรจน์ธรรม ที่กรุณาสละเวลาตรวจทานแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทุกท่าน คือ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ทำการศึกษาขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจตลอดการศึกษาที่ผ่านมาจนผู้ศึกษาสามารถนำหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในการศึกษาครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ ขอขอบพระคุณครอบครัวที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุนการศึกษาและเป็นกำลังใจในการศึกษา ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ เพื่อน ๆ คณะบริหารธุรกิจทุกท่าน ที่สนับสนุนให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมถึงให้กำลังในการศึกษาครั้งนี้ จนทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขออานิสงส์อันเกิดจากคุณประโยชน์ของการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จงบังเกิดแก่ผู้มีพระคุณต่อ ผู้ทำการศึกษา และหากมีข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดในส่วนใดที่เกิดขึ้นในงานค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ทำการศึกษากราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

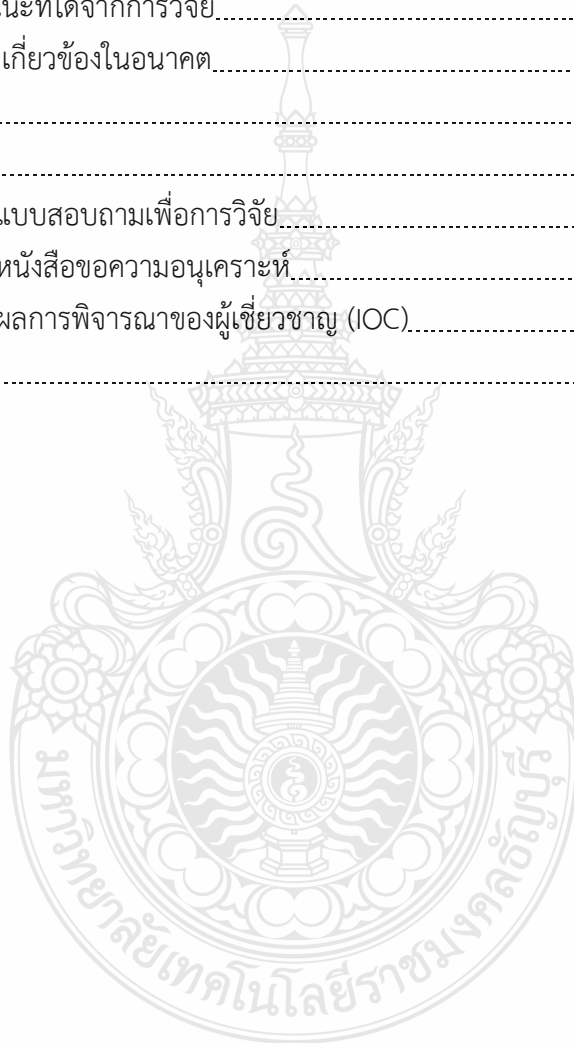
ชนัตพร เขี่ยมหาญ

## สารบัญ

|   | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....                                    | (3)  |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....                                 | (4)  |
| กิตติกรรมประกาศ.....                                    | (5)  |
| สารบัญ.....   | (6)  |
| สารบัญตาราง.....  | (8)  |
| สารบัญภาพ.....  | (13) |
| บทที่ 1 บทนำ.....                                       | 14   |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....                 | 14   |
| 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....                           | 16   |
| 1.3 สมมติฐานการวิจัย.....                               | 16   |
| 1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....                              | 16   |
| 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....                          | 17   |
| 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                           | 19   |
| 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....                      | 20   |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....             | 21   |
| 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....        | 21   |
| 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....  | 27   |
| 2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ.....    | 35   |
| 2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม.....   | 40   |
| 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                          | 42   |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....                         | 47   |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....                        | 47   |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                     | 48   |
| 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                            | 53   |
| 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย..... | 53   |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                       | 55   |
| 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                  | 56   |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                           | 56   |
| 4.3 ผลการสรุปการทดสอบสมมติฐาน.....                      | 123  |

## สารบัญ (ต่อ)

|   | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... | 125  |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย.....                               | 125  |
| 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....                         | 131  |
| 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....                  | 137  |
| 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....                 | 138  |
| บรรณานุกรม.....                                       | 139  |
| ภาคผนวก.....  | 143  |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....                 | 144  |
| ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....                | 151  |
| ภาคผนวก ค ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ (IOC).....      | 156  |
| ประวัติผู้เขียน.....                                  | 160  |





## สารบัญตาราง

|               | หน้า  |    |
|---------------|---|----|
| ตารางที่ 1.1  | ข้อมูลบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม<br>ประจำปีงบประมาณ 2562.....                             | 14 |
| ตารางที่ 2.1  | องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ.....   | 26 |
| ตารางที่ 2.2  | องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....   | 34 |
| ตารางที่ 2.3  | องค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ.....   | 39 |
| ตารางที่ 3.1  | การแบ่งชั้นภูมิของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....  | 48 |
| ตารางที่ 3.2  | ค่าน้ำหนักแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale).....   | 51 |
| ตารางที่ 3.3  | การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การ<br>คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในองค์การ..... | 51 |
| ตารางที่ 3.4  | ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....   | 53 |
| ตารางที่ 4.1  | จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม<br>จำแนกตามเพศ.....                           | 56 |
| ตารางที่ 4.2  | จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม<br>จำแนกตามอายุ.....                          | 57 |
| ตารางที่ 4.3  | จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม<br>จำแนกตามสถานภาพ.....                       | 57 |
| ตารางที่ 4.4  | จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม<br>จำแนกตามระดับการศึกษา.....                 | 58 |
| ตารางที่ 4.5  | จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม<br>จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน.....            | 58 |
| ตารางที่ 4.6  | จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม<br>จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....          | 58 |
| ตารางที่ 4.7  | จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม<br>จำแนกตามรายได้.....                        | 59 |
| ตารางที่ 4.8  | ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยบรรยากาศองค์การ ในภาพรวม.....                                     | 60 |
| ตารางที่ 4.9  | ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยบรรยากาศองค์การ<br>ด้านโครงสร้างของงาน.....                       | 60 |
| ตารางที่ 4.10 | ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยบรรยากาศองค์การ<br>ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน.....                | 61 |
| ตารางที่ 4.11 | ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยบรรยากาศองค์การ<br>ด้านความรับผิดชอบ.....                         | 62 |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

|               |  | หน้า |
|---------------|--|------|
| ตารางที่ 4.12 | ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยบรรยากาศองค์การ<br>ด้านการยอมรับ.....  | 63   |
| ตารางที่ 4.13 | ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยบรรยากาศองค์การ<br>ด้านการสนับสนุน.....  | 63   |
| ตารางที่ 4.14 | ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>ในภาพรวม.....   | 65   |
| ตารางที่ 4.15 | ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....                         | 65   |
| ตารางที่ 4.16 | ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ..... | 66   |
| ตารางที่ 4.17 | ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....                         | 67   |
| ตารางที่ 4.18 | ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง.....                             | 68   |
| ตารางที่ 4.19 | ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....                 | 68   |
| ตารางที่ 4.20 | ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>ด้านประชาธิปไตยในองค์การ.....                                   | 69   |
| ตารางที่ 4.21 | ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....                     | 70   |
| ตารางที่ 4.22 | ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม.....                       | 70   |
| ตารางที่ 4.23 | ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยความผูกพันในองค์การ ในภาพรวม.....  | 71   |
| ตารางที่ 4.24 | ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยความผูกพันในองค์การ ด้านจิตใจ.....   | 71   |
| ตารางที่ 4.25 | ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยความผูกพันในองค์การ<br>ด้านการคงอยู่กับองค์การ.....                                      | 72   |
| ตารางที่ 4.26 | ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยความผูกพันในองค์การ<br>ด้านบรรทัดฐาน.....  | 73   |
| ตารางที่ 4.27 | การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม<br>เกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ จำแนกตามเพศ.....                  | 75   |
| ตารางที่ 4.28 | การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม<br>เกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ จำแนกตามอายุ.....                 | 76   |



## สารบัญตาราง (ต่อ)

|               |   | หน้า |
|---------------|---|------|
| ตารางที่ 4.42 | การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม<br>เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านบรรทัดฐาน<br>จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....   | 90   |
| ตารางที่ 4.43 | การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อ<br>ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวง<br>อุตสาหกรรม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน.....                    | 91   |
| ตารางที่ 4.44 | การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อ<br>ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวง<br>อุตสาหกรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....                  | 92   |
| ตารางที่ 4.45 | การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อ<br>ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวง<br>อุตสาหกรรม โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่..... | 93   |
| ตารางที่ 4.46 | การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม<br>เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านจิตใจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน<br>เป็นรายคู่.....                                       | 94   |
| ตารางที่ 4.47 | การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม<br>เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามประสบการณ์<br>ในการทำงานเป็นรายคู่.....                          | 96   |
| ตารางที่ 4.48 | การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม<br>เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามประสบการณ์<br>ในการทำงานเป็นรายคู่.....                                   | 98   |
| ตารางที่ 4.49 | การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม<br>เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร จำแนกตามรายได้.....   | 100  |
| ตารางที่ 4.50 | การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม<br>เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ในภาพรวม จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่.....  | 101  |
| ตารางที่ 4.51 | การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม<br>เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่.....   | 104  |
| ตารางที่ 4.52 | การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม<br>เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร<br>จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่.....   | 106  |
| ตารางที่ 4.53 | การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม<br>เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่.....   | 108  |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

|               |  | หน้า |
|---------------|--|------|
| ตารางที่ 4.54 | การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อ<br>ความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม<br>ในภาพรวม.....                           | 110  |
| ตารางที่ 4.55 | การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อ<br>ความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม<br>ด้านจิตใจ.....                          | 111  |
| ตารางที่ 4.56 | การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อ<br>ความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม<br>ด้านการคงอยู่กับองค์การ.....            | 112  |
| ตารางที่ 4.57 | การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อ<br>ความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม<br>ด้านบรรทัดฐาน.....                      | 113  |
| ตารางที่ 4.58 | การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ<br>ความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม<br>ในภาพรวม.....                     | 114  |
| ตารางที่ 4.59 | การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ<br>ความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม<br>ด้านจิตใจ.....                    | 115  |
| ตารางที่ 4.60 | การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ<br>ความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม<br>ด้านการคงอยู่กับองค์การ.....      | 117  |
| ตารางที่ 4.61 | การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ<br>ความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม<br>ด้านบรรทัดฐาน.....                | 118  |
| ตารางที่ 4.62 | การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิต<br>ในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง<br>สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม..... | 120  |
| ตารางที่ 4.63 | สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล.....   | 123  |
| ตารางที่ 4.64 | สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ.....   | 124  |
| ตารางที่ 4.65 | สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....   | 124  |

## สารบัญภาพ

|                                     | หน้า |
|-------------------------------------|------|
| ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....  | 19   |
| ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การ .....   | 41   |
| ภาพที่ 2.2 ตราสัญลักษณ์องค์การ..... | 42   |



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาคอุตสาหกรรมเป็นกลไกสำคัญที่จะนำพาประเทศไทยไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญชั้นนำในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก สำหรับแนวทางในการพัฒนาอุตสาหกรรมในอนาคต คือ การผลิตที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและสังคม กระทบอุตสาหกรรม เป็นส่วนราชการที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรม และการพัฒนาผู้ประกอบการอย่างเข้มแข็ง ยั่งยืน และเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศไทย

สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ได้มีการปรับโครงสร้างองค์การและอำนาจหน้าที่ โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาอุตสาหกรรม และแปลงนโยบายของกระทรวงอุตสาหกรรมให้เป็นแผนการปฏิบัติงาน มีการจัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการทั่วไป เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่และอำนาจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) ซึ่งองค์การจะสามารถประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การ ต้องอาศัยบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกผูกพันต่อการทำงาน และต่อองค์การ โดยความผูกพันในองค์การสามารถเกิดขึ้นได้นั้น บรรยากาศในองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร จึงเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรคงอยู่กับองค์การ ปัจจุบันสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร เนื่องจากการโยกย้าย และการลาออกของบุคลากร

ตารางที่ 1.1 ข้อมูลบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ประจำปีงบประมาณ 2562 (สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม, 2562)

| ประเภท     | ข้าราชการ | ลูกจ้างประจำ | พนักงานราชการ |
|------------|-----------|--------------|---------------|
| บรรจุใหม่  | 43        | -            | 10            |
| รับโอน     | 32        | -            | -             |
| โอนออก     | 39        | -            | -             |
| เกษียณอายุ | 27        | 13           | -             |
| ลาออก      | 19        | 1            | 7             |
| เสียชีวิต  | 1         | -            | -             |

จากข้อมูลข้างต้นพบว่า ในปีงบประมาณ 2562 ข้าราชการมีการโอนย้ายออก จำนวน 39 คน และการลาออก จำนวน 19 คน สำหรับลูกจ้างประจำมีการลาออก จำนวน 1 คน และพนักงานราชการมีการลาออก 7 คน

จากปัญหาดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งขององค์การที่ต้องรักษาบุคลากรให้เกิดความผูกพันในองค์การให้นานที่สุด ซึ่งองค์การที่สามารถประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายได้นั้น การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนเป็นสิ่งที่สำคัญ อาจกล่าวได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่นำความสำเร็จมาสู่ทุกองค์การ ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงขององค์การต้องให้ความเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ สามารถรับรู้ความต้องการของบุคลากรทุกระดับ และนำความต้องการเหล่านั้นไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรภายในองค์การเกิดความผูกพันในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์การต่อไป

สำหรับบรรยากาศขององค์การ เป็นปัจจัยหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งบุคลากรสามารถรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าบรรยากาศขององค์การมีความเหมาะสมย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิพงศ์ โชติรัตน์ (2557) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์การที่แตกต่างกัน มีผลให้การทำงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป อีกทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน สำหรับบรรยากาศขององค์การ และสิ่งแวดล้อมภายในองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มผลของงานและความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ด้วยความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้น และมาทำงานอย่างสม่ำเสมอให้แก่องค์การ ซึ่งการรับรู้ด้านบวกมีผลต่อบรรยากาศภายในองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ มีความรู้สึกที่ดี ภาคภูมิใจ ตลอดจนมีความภักดีต่อองค์การเพื่อรักษาสถานภาพสมาชิกที่ดีขององค์การนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของการทำงานให้ดีขึ้น

การปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตการทำงานของบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์การ บุคลากรจึงเป็นส่วนสำคัญที่องค์การควรสนับสนุนไม่เพียงแต่การพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย เมื่อทั้งสองฝ่ายมีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อบ่มงูสู่เป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีร่วมกัน และเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ไชยแสง (2553) กล่าวว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การสูงไปด้วย เนื่องจากระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้บุคลากรไม่ต้องการเปลี่ยนย้ายงานหรือลาออก

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง บรรยากาศขององค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อเป็นแนวทางกำหนดกลยุทธ์และนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์การ ทুমุเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ไม่เกิดความรู้สึกต้องการละทิ้งองค์การไป



## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

1.2.2 เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

1.2.3 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

1.3.3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษา เรื่อง บรรยากาศขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากร คือ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม แบ่งเป็น ข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 1,308 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม, 2562)

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม แบ่งเป็น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 337 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคล

(1) เพศ

(2) อายุ

(3) สถานภาพ

(4) ระดับการศึกษา

(5) ตำแหน่งงานปัจจุบัน

(6) ประสบการณ์ในการทำงาน

(7) รายได้

2) บรรยากาศองค์การ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ

- (1) ด้านโครงสร้างของงาน
- (2) ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- (3) ด้านความรับผิดชอบ
- (4) ด้านการยอมรับ
- (5) ด้านการสนับสนุน

3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งเป็น 8 ด้าน คือ

- (1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- (2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- (3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- (4) ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง
- (5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- (6) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ
- (7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- (8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.4.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

1) ความผูกพันในองค์การ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

- (1) ด้านจิตใจ
- (2) ด้านการคงอยู่กับองค์การ
- (3) ด้านบรรทัดฐาน

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2562 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2562

## 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 องค์การ หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

1.5.2 บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

1.5.3 บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์การต่อปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์การที่ส่งผลต่อการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือ การรับรู้ของบุคลากรภายในองค์การต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1.5.3.1 โครงสร้าง หมายถึง เป้าหมาย นโยบาย ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และสายการบังคับบัญชา ตลอดจนวิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในองค์การ

1.5.3.2 มาตรฐานในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์การรับรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมาย ซึ่งกำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจนและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายองค์การ

1.5.3.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง งานและปริมาณงานที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสามารถตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้

1.5.3.4 การยอมรับ หมายถึง รับรู้และการยกย่องในผลงาน ให้ความสำคัญต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความยุติธรรม โดยให้รางวัลและค่าตอบแทน

1.5.3.5 การสนับสนุน หมายถึง สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานฝึกรวม โดยการสนับสนุนให้บุคคลได้ศึกษาต่ออย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

1.5.4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่จะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคลากรตามการยอมรับของสังคม โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ

1.5.4.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และเป็นไปอย่างยุติธรรม

1.5.4.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง วัสดุอุปกรณ์พร้อมใช้งาน อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ มีมาตรการรักษาความปลอดภัยและให้ความรู้แก่บุคลากรในการส่งเสริมสุขภาพ

1.5.4.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง มีการเลื่อนตำแหน่งที่เท่าเทียม มีโอกาสก้าวหน้า และได้รับการพัฒนาตนเอง

1.5.4.4 การพัฒนาความสามารถของตนเอง หมายถึง เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีโอกาสเข้าร่วมฝึกรวมและการศึกษาเพิ่มเติม และสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.5.4.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น

1.5.4.6 ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่อนโยบายที่ชัดเจน ได้รับโอกาสแก้ไขข้อผิดพลาด

1.5.4.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ระยะเวลาการทำงานเหมาะสม มีเวลาพักผ่อนอย่างอิสระ และครอบครัวเข้าใจหากต้องทำงานล่วงเวลา

1.5.4.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ภูมิใจที่ได้ทำงานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.5.5 ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติทางบวกที่มีต่อองค์กร เต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งและทำงานอย่างเต็มที่ มีความจงรักภักดีและยังคงอยู่กับองค์กร

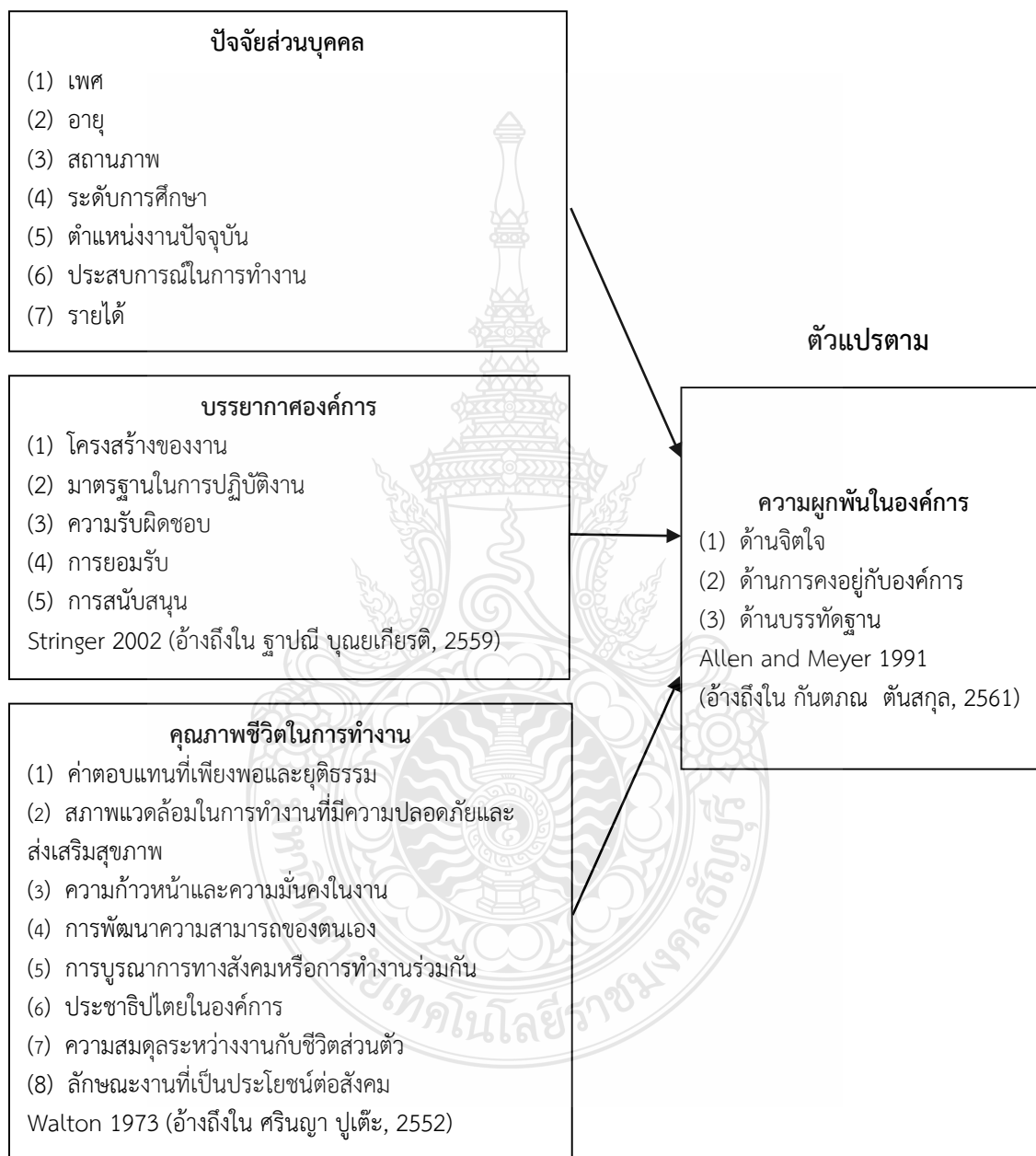
1.5.5.1 ด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกยึดมั่นกับองค์กร โดยรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียว และปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.5.5.2 ด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งเกิดจากการประเมินและเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับ

1.5.5.3 ด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกว่าการคงอยู่เพื่อเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรทำ ซึ่งเกิดจากค่านิยมส่วนบุคคล

## 1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาในครั้งนี้ช่วยให้เกิดประโยชน์ใน 2 ส่วน คือ ประโยชน์ในเชิงวิชาการ และประโยชน์ในเชิงการปฏิบัติ โดยขอเสนอรายละเอียด ดังนี้

### 1.7.1 ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1.7.1.1 เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศองค์การให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างมากยิ่งขึ้น

1.7.1.2 เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ เพื่อใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างให้มีความผูกพันในองค์การมากยิ่งขึ้น

1.7.1.3 ผู้ที่สนใจในงานวิจัยครั้งนี้ สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เพื่อค้นคว้าเพิ่มเติมในเรื่องเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในองค์การ

### 1.7.2 ประโยชน์ในเชิงการปฏิบัติ

1.7.2.1 ผู้บริหารเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ ในกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม และรวมไปถึงหน่วยงานอื่นที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ

1.7.2.2 เพื่อสนับสนุนข้อมูลให้สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม หรือหน่วยงานอื่น ที่มีความสนใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพัฒนาบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง จนสามารถร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2.3 ผลการวิจัยที่ได้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศองค์การวางแผนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้ตรงตามความต้องการของข้าราชการและลูกจ้าง เพื่อใช้สร้างความผูกพันในองค์การที่ดีต่อไปในอนาคต

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระเรื่อง บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ
- 2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

##### ความหมายของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และกำลังใจของพนักงาน บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณาในการศึกษาและวิเคราะห์ เพราะมีอิทธิพลอย่างมากต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ ดังนี้

Richard (1999 อ้างถึงใน บุษกร ทรมีฤทธิ์, 2559) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่า บรรยากาศองค์การมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งบุคลากรในองค์การสามารถรับรู้ได้ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของแต่ละคน

Gilmer (1971 อ้างถึงใน วานิชญา มานิสสรณ์, 2558) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ คือ ลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากอีกองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ รวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ในองค์การนั้นด้วย

Gibson (1937 อ้างถึงใน ฐาปณี บุญยเกียรติ, 2559) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศองค์การจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน

Kotter (1978 อ้างถึงใน วานิชญา มานิสสรณ์, 2558) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญขององค์การ สภาพแวดล้อมภายนอก บุคลากรและทรัพย์สินอื่น ๆ การจัดการองค์การแบบเป็นทางการ ระบบสังคม เทคโนโลยี และบทบาทการมีส่วนร่วมในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การ

Litwin and Stringer (1976 อ้างถึงใน อัจฉรา เฉลยสุข, 2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้ ความเข้าใจที่มนุษย์มีต่อองค์กรที่ตนเองทำอยู่ และความรู้สึกที่มีต่อองค์กรในมุมมองของตน โครงสร้าง การเปิดโอกาส ผลตอบแทนที่ได้รับ ความเป็นกันเอง และการสนับสนุน

Steers (1997 อ้างถึงใน วาณิชชญา มานิสสรณ์, 2558) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การโดยมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิก ซึ่งเกิดจากความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม พฤติกรรม และทัศนคติของพนักงานภายในองค์การ ภายในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นผลผลิตขององค์กร และกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน

ฐาปณี บุญเกียรติ (2559, น. 23) ให้ความหมายของคำว่าบรรยากาศองค์การ ไว้ว่า การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงาน เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน ส่งผลให้เห็นถึง ทัศนคติ ค่านิยม และวัฒนธรรมของพนักงานในหน่วยงาน

อัจฉรา เฉลยสุข (2556, น. 35) ได้ให้ความหมายของคำว่าบรรยากาศองค์การ คือ ลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่พนักงานคนนั้น ๆ ทำงานอยู่ และมีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ซึ่งพนักงานงานสามารถรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงาน

วาณิชชญา มานิสสรณ์ (2558, น. 23) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ ความเข้าใจที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์การ ที่มีความแตกต่างจากองค์กรอื่น และมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความรู้สึก การตั้งใจ และพฤติกรรมของพนักงานในองค์การนั้น สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้ศึกษาได้สรุปความหมายของ บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร มักสะท้อนให้เห็นถึงความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในองค์การที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีผลต่อทัศนคติพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละแห่ง

#### **ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ**

บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการศึกษาองค์การของบุคลากร เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างองค์การ กฎเกณฑ์ ระเบียบ นโยบาย แบบการเป็นผู้นำและขวัญกำลังใจกับพฤติกรรมของบุคลากร เป็นต้น มีแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของบรรยากาศองค์การ ดังนี้

Steers and Porter (1979 อ้างถึงใน อัจฉรา เฉลยสุข, 2556) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในองค์การเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารต้องปฏิบัติให้วัตถุประสงค์ขององค์การมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน โดยเน้นเป้าหมายเป็นสำคัญและสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Hellriegel and Slocum (1974 อ้างถึงใน ฐาปณี บุญเกียรติ, 2559) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เนื่องจากบรรยากาศองค์การนั้นจะช่วยผู้บริหารสามารถ

วางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น และควรมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่เสนอความพึงพอใจของบุคลากร ก็จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

Liwin and Stringer (1981 อ้างถึงใน ฐาปณี บุญเกียรติ, 2559) กล่าวว่า แง่มุมต่าง ๆ ขององค์กรทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่บุคลากรรับรู้หรือมองภาพได้ว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศน่าทำงานหรือไม่อย่างไร

Kolb, Robin and Me Inryre (1979 อ้างถึงใน ฐาปณี บุญเกียรติ) กล่าวว่าแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรสามารถช่วยให้รู้เกี่ยวกับเรื่องผลกระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบต่าง ๆ ของพนักงานในองค์กร ทั้งความสามารถในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของบรรยากาศขององค์กร คือ การรับรู้สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว เป็นสิ่งสำคัญต่อบุคลากรภายในองค์กร เพราะบรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้บรรยากาศขององค์กร ยังมีส่วนช่วยในการสนับสนุนให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกด้วย

#### **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์กร**

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์กรมีหลายแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

Stringer (2002 อ้างถึงใน ฐาปณี บุญเกียรติ, 2559) ได้กล่าวว่าบรรยากาศที่ดีมีองค์ประกอบ 6 มิติ ดังนี้

1. โครงสร้างการทำงาน (Structure) แสดงให้เห็นถึงการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงานที่ดี มีการกำหนดบทบาท และหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
2. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Standards) เป็นความรู้สึกถึงความกดดันเพื่อให้การปฏิบัติงานดีขึ้น และการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดผลงานของพนักงาน
3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) แสดงให้เห็นถึงการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นนายของตัวเอง และความรับผิดชอบของตัวเอง โดยไม่ต้องตรวจสอบการตัดสินใจทุกเรื่อง
4. การยอมรับ (Recognition) แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับรางวัลสำหรับงานที่ตนได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร เป็นการให้ความสำคัญกับระบบการให้รางวัลมากกว่าการจับผิดและการลงโทษ
5. การสนับสนุน (Support) แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับความเชื่อใจรวมทั้งการสนับสนุนซึ่งกันและกันมีอยู่ทั่วไปภายในองค์กร
6. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Commitment) แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานว่าตนมีความภาคภูมิใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นหนึ่งเดียวกันและต้องไปให้ถึงเป้าหมายขององค์กร

Kelly (1980 อ้างถึงใน อัจฉรา เฉลยสุข, 2556) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กร แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้าง หมายถึง ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับองค์ประกอบของงานที่เกิดจากโครงสร้างขององค์กร กระบวนการปฏิบัติงาน การแบ่งหน้าที่งานอย่างชัดเจน หลักเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับ



2. ความเป็นอิสระ หมายถึง ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น โดยไม่มีผลกระทบทางลบต่อการปฏิบัติงาน

3. รางวัลตอบแทน หมายถึง ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับการได้รับรางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่ตนได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ และได้รับความยุติธรรมจากความสามารถและผลงานของตน

4. การสนับสนุน และความอบอุ่น หมายถึง ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุนซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน

5. การยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับความแตกต่างในความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การ โดยเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานรับฟังความคิดเห็น และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น

6. การเปลี่ยนแปลงในองค์การ หมายถึง ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ เมื่อมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ตลอดจนความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับองค์การเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

Dubrin (1984 อ้างถึงใน สรียา บุญธรรม, 2558) ได้แบ่งบรรยากาศขององค์การไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา

2. ด้านโครงสร้าง หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกระบวนการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิธีการสื่อสารของระหว่างบุคลากรในองค์การ

3. ด้านการให้รางวัล หมายถึง องค์การมีนโยบายชัดเจน เหมาะสม ในการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ และรางวัลอย่างยุติธรรม และบุคลากรรับรู้ว่าจะได้รับต่อเมื่อมีผลงานที่ดี

4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง บุคลากรภายในองค์การรู้สึกเป็นมิตรต่อกัน ช่วยเหลือกันและกัน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน

5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา หมายถึง บุคลากรได้รับการสนับสนุนก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ได้รับการฝึกอบรม พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมอบโอกาสในการใช้วิธีคิดแนวทางการทำงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

6. ด้านการควบคุม หมายถึง องค์การมีนโยบาย กฎ และระเบียบต่าง ๆ กำหนดเพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน รวมทั้งกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง

Litwin & Stringer (1968) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศขององค์การออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จ (Achievement Climate) เป็นลักษณะที่เน้นความรับผิดชอบส่วนบุคคล ให้การยอมรับ และมีรางวัล สำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี

2. บรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์ (Affiliative-oriented Climate) คือ เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นจริงใจ ให้การสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลให้ความ

เป็นอิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์การที่ไม่เข้มงวดหรือบีบบังคับเกินไปและให้การยอมรับว่าบุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน

3. บรรยากาศที่เน้นอำนาจ (Power-oriented Climate) คือ มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงานบุคคลยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่งอำนาจหน้าที่สถานะในระดับสูง กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง

Brown and Moberg (1980) มีความเห็นว่ามิติบรรยากาศองค์การควรประกอบด้วย

1. ความมีอิสระ (Individual autonomy) หมายถึง การที่บุคคลมีอิสระในการดำเนินการและตัดสินใจการปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. การยอมรับความอบอุ่นและการสนับสนุน (Consideration, warmth and support) หมายถึง ความต้องการในการยอมรับและรู้สึกมั่นคงจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. โครงสร้างของตำแหน่ง (Position structure) หมายถึง การกำหนดขอบเขต ความรับผิดชอบในตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานแต่ละราย

4. การให้รางวัลตอบแทน (Reward orientation) หมายถึง การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลแก่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยองค์การจะให้การสนับสนุนหรือรางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานดี

5. การพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า (Progressive development) หมายถึง การที่องค์การให้การสนับสนุนบุคลากรมีการพัฒนา การเสนอความคิดและวิธีการใหม่ ๆ

6. การเสี่ยง (risk-taking) หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลง ๆ โดยปราศจากความรู้สึกของการแก้แค้น การเยาะเย้ยหรือการลงโทษ

7. การควบคุม (Control) หมายถึง ระดับของการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่องค์การกำหนด

8. การขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การที่องค์กรยินยอมให้มีการขัดแย้งและจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

Halpin & Croft (1963 อ้างถึงใน วาณิชชญา มานิสสรณ์, 2558) ได้แบ่งมิติของบรรยากาศองค์การออกเป็น 8 มิติ ด้วยกัน โดยเป็นมิติด้านเพื่อนร่วมงาน 4 มิติ และมิติด้านผู้บริหาร 4 มิติ ดังนี้

1. มิติความไม่สามัคคี (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกที่ว่ารูปแบบการปฏิบัติงานเป็นแบบต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานร่วมมือ และไม่มีสามัคคี

2. มิติอุปสรรค (Hindrancel) หมายถึง ความรู้สึกที่ว่ารูปแบบการปฏิบัติงานนั้น มีความสะดวกหรือไม่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใดและการรับผิดชอบหน้าที่ต่าง ๆ ตามกฎระเบียบองค์การมีอุปสรรคหรือไม่

3. มิติความสามัคคีในกลุ่ม (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกที่ว่าความต้องการทางสังคมในที่ทำงานได้รับการตอบสนอง ผู้ร่วมงานมีส่วนส่งเสริมให้สมาชิกประสบความสำเร็จในการทำงาน

4. มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อย่างอบอุ่นใกล้ชิด โดยไม่จำเป็นต้องเกี่ยวพันกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

5. มิติห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโดยคำนึงถึงระเบียบข้อบังคับ และนโยบายการทำงานมากกว่าจิตใจผู้ปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชามีน้อย

6. มิติมุ่งผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า คำนึงถึงผลงานมาก มีการสั่งการ ควบคุม และตรวจสอบติดตามเกี่ยวกับการทำงานต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด

7. มิติการเป็นแบบอย่าง (Thrust) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อผู้บริหารว่า ผู้บริหารพยายามกระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการปฏิบัติตนอย่างดีเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

8. มิติความเห็นอกเห็นใจ (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อผู้บริหารว่า ปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเมตตา เห็นอกเห็นใจ และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับเรื่องของงานและเรื่องส่วนตัว

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

| องค์ประกอบของ<br>บรรยากาศองค์การ | นักวิจัย           |                 |                  |                                |                             |
|----------------------------------|--------------------|-----------------|------------------|--------------------------------|-----------------------------|
|                                  | Stringer<br>(2002) | Kelly<br>(1980) | Dubrin<br>(1984) | Litwin &<br>Stringer<br>(1968) | Brown &<br>Moberg<br>(1980) |
| 1. โครงสร้างการทำงาน             | ✓                  | ✓               | ✓                | ✓                              | ✓                           |
| 2. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน        | ✓                  | -               | -                | -                              | -                           |
| 3. ความรับผิดชอบ                 | ✓                  | -               | -                | -                              | -                           |
| 4. การยอมรับ                     | ✓                  | -               | -                | ✓                              | ✓                           |
| 5. การสนับสนุน                   | ✓                  | ✓               | ✓                | ✓                              | -                           |
| 6. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน   | ✓                  | -               | -                | -                              | -                           |
| 7. การให้รางวัล                  | -                  | ✓               | ✓                | -                              | ✓                           |
| 8. ความเป็นอิสระ                 | -                  | ✓               | ✓                | -                              | ✓                           |
| 9. การยอมรับความขัดแย้ง          | -                  | ✓               | -                | -                              | ✓                           |
| 10. การเปลี่ยนแปลงในองค์การ      | -                  | ✓               | -                | -                              | ✓                           |
| 11. ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา | -                  | -               | ✓                | -                              | ✓                           |
| 12. การควบคุม                    | -                  | -               | ✓                | -                              | ✓                           |

จากตารางดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการให้แนวคิดและทฤษฎีที่ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกที่จะศึกษาทฤษฎีของ Stringer 2002 เนื่องจากมีเนื้อหาสอดคล้องกับบรรยากาศองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้ศึกษาเลือกมากที่สุด

## รูปแบบบรรยากาศองค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, น. 98 - 100) ได้กล่าวถึง รูปแบบของบรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานร่วมกัน ในลักษณะที่แสดงถึงการปฏิสัมพันธ์ของทุกคนในองค์การ แบ่งเป็น 6 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด เป็นบรรยากาศที่บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี กฎและระเบียบยังคงอยู่ แต่สามารถยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ เป็นบรรยากาศที่บุคลากรพึงประสงค์มากที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ เป็นบรรยากาศที่มีแนวโน้มที่จะให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์แบบเป็นมิตรมากกว่าเกิดจากความสำเร็จของผลงาน

3. บรรยากาศแบบควบคุม เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน มีการสั่งการ เพื่อหวังผลลัพธ์ของการทำงาน แม้บุคลากรไม่ค่อยมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กัน แต่ผลงานก็เป็นการสร้างความภาคภูมิใจและความพอใจให้กับบุคลากร

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์แบบเป็นมิตร ผู้บริหารสนใจผลงานน้อย จนละเลยกฎเกณฑ์ ระเบียบ บุคลากรไม่สนใจทำงาน แต่มีความสัมพันธ์ในด้านส่วนตัว

5. บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (Paternal Climate) เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ บังคับบัญชาบริหาร โดยการออกคำสั่งควบคุมอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชาสร้างความสัมพันธ์แบบเป็นมิตร แต่พนักงานไม่ค่อยยอมรับความสามารถของผู้บริหาร เพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจของบุคลากร

6. บรรยากาศแบบซิมเซา (Closed Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารขาดสมรรถภาพในการบริหาร บุคลากรไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์แบบเป็นมิตร และขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ต้องรีบแก้ไข

จากบรรยากาศองค์การที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเลือกใช้บรรยากาศองค์การของ Stringer (2002) ซึ่งได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การที่ดีมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และผู้วิจัยเลือกศึกษา จำนวน 5 ด้าน เนื่องจากด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีลักษณะคล้ายกับความผูกพันในองค์การ ซึ่งการศึกษารั้งนี้แต่ละองค์ประกอบมีเนื้อหาครอบคลุมบรรยากาศองค์การในสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมเป็นอย่างดี และมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ

## 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตการทำงาน ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานที่ก้าวได้ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์การ และเป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นกับบุคลากรในทุกระดับและทุกองค์การ และการที่บุคลากรจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นเป็นผลมาก การที่องค์การดูแลเอาใจใส่บุคลากร โดยการสร้าง

สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งทางกายและทางจิตใจรวมไปถึงการมีระบบงานที่ดี มีการออกแบบระบบงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน การปรับปรุงการสื่อสารทั้งระหว่างบุคคลและเนื้อหาของงาน ความมั่นคงในการทำงาน และยังรวมไปถึงการลดระดับความเครียดในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้มีการเผยแพร่อย่างมากมาย ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดและทฤษฎีจากผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในด้านนี้ ซึ่งต่างได้ให้ความหมายหรือนิยามที่น่าสนใจไว้อย่างแพร่หลาย

จากการศึกษา และค้นคว้าเกี่ยวกับคำว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ได้พบว่า มีผู้ให้ความหมายและคำจำกัดความไว้มากมาย ดังนี้

Walton (1974 อ้างถึงใน วาณิชชญา มานิสสรณ์, 2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยพิจารณาจากแนวทางความเป็นบุคคลหรือสังคมขององค์กรที่สามารถทำให้งานประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยเกณฑ์การชี้วัด 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Guest (1979 อ้างถึงใน วาณิชชญา มานิสสรณ์, 2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับตน เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน กล่าวคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ ความมั่นคง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือองค์กรภายในการทำงานต่อชีวิตของบุคคล

ลัดดา ดวงรัตน์ (2552) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานที่ได้รับมาจากการทำงานซึ่งทำให้เกิดความพอใจ ความสุข และมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน อีกทั้งตอบสนองความต้องการและคาดหวังของพนักงานส่งผลกระทบต่อความเป็นสมาชิกขององค์กร หากองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำย่อมทำให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรต่าง ๆ มากมาย รวมทั้งการลาออกของพนักงาน ถ้าองค์กรใดดำเนินการให้พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม นำไปสู่ความพอใจและความสำเร็จต่อพนักงานและองค์กรอีกด้วย

เพียรสว่าง บุษชา (2553) สรุปความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่รับรู้จากประสบการณ์การทำงานของตน เกิดจากความพึงพอใจและมีคุณค่าในการทำงาน โดยตอบสนองความต้องการทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างยุติธรรม อีกทั้งการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข

O.W. Markley and Marilyn D. Bagley (1975 อ้างถึงใน เพียรสว่าง บุษชา, 2553) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การอยู่ดี กินดี ซึ่งในความคิดของแต่ละคนนั้นแตกต่างกันตามความต้องการของมนุษย์ ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านต่าง ๆ เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เป็นต้น

Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน ศรีนิญา ปุเต๊ะ, 2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการสนองความสุข และความพึงพอใจของสมาชิกภายในองค์กรทุกระดับ ส่งผลต่อสิ่งแวดล้อม สังคม สภาวะทางการเงิน รวมทั้งความผูกพันในองค์กรได้ ช่วยให้เกิดการขาดงาน

การลาออก และอุบัติเหตุในการทำงานลดลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในเรื่องขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจจนถึงคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

Huse & Cummings (1985 อ้างถึงใน ศรีนิญา ปูเต๊ะ, 2552) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิผลขององค์กร ที่เกิดความสุขในการทำงานส่งผลดีต่อองค์กร คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ช่วยเพิ่มพูนกำลังใจและช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

จากความหมายที่ไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในสังคม โดยส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรนั้น ๆ

### ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจจึงจะส่งผลให้สภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อสามารถตอบสนองและทำให้เกิดความสมดุลระหว่างบุคลากรและองค์กร ทำให้องค์กรนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างสูงสุด

Greenberg & Baron (1995 อ้างถึงใน ศรีนิญา ปูเต๊ะ, 2552) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ที่ 3 ด้าน ได้แก่ ผลทางตรงที่เพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และลดการเปลี่ยนงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ทั้งในด้านของกำไร การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นต้น ซึ่งฝ่ายบริหารและบุคลากรจะต้องให้ความร่วมมือในการกำหนดแผนการดำเนินงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานและการปฏิบัติ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจให้แก่บุคลากร ส่งผลให้บุคลากรต้องการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพยายามหาวิธีปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจจะความผูกพันในองค์กร

Schuler และคณะ (1989 อ้างถึงใน สุชาติดา แก้วแกมทอง, 2558) กล่าวว่า ประโยชน์ของการที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานมี ดังนี้

1. เป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรภายในองค์กร
2. ก่อให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้น โดยการที่พนักงานมีการขาดงานน้อยลง
3. ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น อันเนื่องมาจากพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมและมีความสนใจต่องานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยที่อาจเกิดจากการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการลดต้นทุนการรักษาพยาบาล รวมไปถึงต้นทุนในเรื่องของการประกันด้านสุขภาพ และช่วยลดอัตราค่าใช้จ่ายผลตอบแทนของบุคลากร
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนและความสามารถในการสับเปลี่ยนบุคลากรมีมากขึ้น ซึ่งผลมาจากการที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการร่วมกันมากขึ้น

6. อัตราการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่ดีขึ้น เนื่องจากองค์การมีความน่าสนใจและความเชื่อถือในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์การ

7. ลดอัตราขาดงานและการเปลี่ยนงานของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่ดีและมีความสามารถสูง

8. ทำให้บุคลากรเกิดความสนใจในงานมากขึ้น โดยเนื่องมาจากที่บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้ร่วมตัดสินใจและมีสิทธิออกเสียง

9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ตามมาตรฐานของความเป็นอยู่ที่ดี Hackman & Suttle (1987 อ้างถึงใน ญัฎฐรินีย์ พิศวงษ์, 2555) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อการทำงานอย่างมากมาย เช่น ความรู้สึกดีต่องานและต่อองค์การ นอกจากนี้ยังช่วยในการเสริมสร้างเรื่องสุขภาพทางกายและทางจิตใจ ช่วยให้เกิดการเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีประโยชน์ มีคุณภาพขององค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลที่ดีในด้านการช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และลดอุบัติเหตุ

#### **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

ในการทำงานนั้นจะมีองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน และองค์ประกอบที่สำคัญนี้ มีนักวิชาการให้ความคิดเห็นต่าง ๆ ดังนี้

Walton (1975 อ้างใน ญัฎฐรินีย์ พิศวงษ์, 2555) ได้กล่าวว่างค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มี 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน โดยองค์กรจ่ายให้กับพนักงาน เพื่อเป็นสิ่งตอบแทนที่พนักงานได้ทำงานให้กับองค์การ

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น ๆ ที่จะสามารถดำรงชีวิตภายใต้มาตรฐานของสังคมได้อย่างเพียงพอ

1.2 ความยุติธรรม สามารถประเมินได้จากค่าตอบแทนของงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายกับงานของตน มาเปรียบเทียบกัน

ดังนั้น ค่าตอบแทน สามารถบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เพราะบุคคลทุกคนล้วนแล้วแต่มีความต้องการทางเศรษฐกิจ จึงทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการมีชีวิตอยู่รอดภายในสังคม

2. สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง พนักงานได้ทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ปลอดภัย เสริมสร้างความพึงพอใจในงาน เช่น ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความเหมาะสมและไม่เป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติ

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การทำงานต้องมีการปรับปรุง พัฒนาความรู้อยู่เสมอ ซึ่งนับว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องนำความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดความสามารถทำงานอย่างต่อเนื่อง เกิดความมั่นคงในการทำงาน และมีรายได้ต่อเดือนที่มั่นคง ไม่ถูกเลิกจ้างหรือออกจากงานก่อนเวลาอันควร

4. การพัฒนาความสามารถของตนเอง หมายถึง การพัฒนาความสามารถของพนักงานในการทำงาน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการฝึกอบรม มีการพัฒนาการทำงานและอาชีพของพนักงาน ซึ่งจะบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง สามารถทำให้พนักงานทำหน้าที่แก้ไขตอบสนองรูปแบบการดำรงชีวิตที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้พนักงานประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานสามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ คือ ความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเอง สามารถควบคุมงานตนเองได้ มีการคาดคะเนแนวทางการปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ ทำให้พนักงานได้พัฒนาทักษะความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงานและยังสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถของตนปฏิบัติงานนั้นได้ และมีการวางแผนที่ดีในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้อื่นและพนักงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมีการยอมรับและร่วมมือกันเป็นอย่างดี ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กรบรรยากาศระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งจะพิจารณาได้จากการไม่มีอคติ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ และไม่ยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน จะทำงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย พนักงานทุกคนมีความรู้สึกร่วมกันมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

6. ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การบริหารจัดการให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย แสดงออกถึงสิทธิซึ่งกันและกันมีการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน และได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคล เป็นองค์ประกอบที่บ่งชี้การทำงานพิจารณาได้จากสิทธิการให้ข้อมูลอื่น ๆ หรือแสดงความคิดเห็น มีความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันกับผู้อื่น ในเรื่อง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การลงโทษและการได้รับค่าตอบแทน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่พนักงานจัดสรรเวลาในการทำงานให้สมดุลกับคุณภาพชีวิตของตนเอง ให้เวลาตนเองกับการพักผ่อนกับครอบครัวและการทำกิจกรรมอื่น ๆ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การทำงานที่รับผิดชอบต่อสังคมเกิดคุณค่าในของงานและอาชีพ เช่น พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กรเพื่อรับผิดชอบต่อสังคม

Huse & Cummings (1985 อ้างถึงใน สุชาติดา แก้วแกมทอง, 2558) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สำคัญมี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ คือ การได้รับค่าจ้างและผลตอบแทนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ มีความสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย คือ การเตรียมอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการทำงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใด ๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนในการป้องกันภัยที่อาจเกิดขึ้นอีกด้วย

3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากร คือ การประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากร รวมถึงมีการจัดฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรใน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ การสร้างโอกาสความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการเพิ่มอัตราของรายได้ และตำแหน่งงาน ตลอดจนรวมถึงการโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่



การทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

5. ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร คือ การรู้จัก แบ่งปัน มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีมจะช่วยสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้น

6. การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม คือ การมีระบบงานกระบวนการปฏิบัติงาน และแผนงานอย่างชัดเจน และมีความเป็นธรรมกับบุคลากรทุกระดับ

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ การมีความอิสระจากงาน โดยการให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อผ่อนคลายและมีเวลาให้กับครอบครัว เพื่อมีชีวิตที่ดี

8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร คือ การทำงานในองค์กรโดยไม่เอาใครที่จะบอกต่อเพื่อน หรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานในองค์กร

จีระ หงส์ดารมภ์ (2533) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เวลาการดำเนินชีวิตของมนุษย์แต่ละวัน ส่วนใหญ่เป็นเวลาในการทำงานที่มากที่สุด ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ประการ คือ

1. ค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งสิ่งนี้เป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสามารถในการใช้ชีวิตกับครอบครัวและสังคมอีกด้วย ซึ่งเงินเดือนและค่าตอบแทนของผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกันออกไปตามประเภทของแรงงานและประเภทของทักษะแรงงานและโครงสร้างค่าจ้างของแรงงานทุก ๆ ประเภทจะถูกจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะตลาดแรงงานในภาคเอกชน จะให้ความสำคัญของโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนมากจึงทำให้แรงงานมีทักษะสูงในขณะเดียวกันแรงงานที่มีทักษะน้อยจะเสียเปรียบแต่ถึงอย่างไรก็ตามสังคมก็ต้องดำเนินอยู่ด้วยกันการแบ่งผลประโยชน์และความสุขในการทำงาน

2. สภาพภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งทางกายและทางจิตใจ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงานนั้นจะแตกต่างกันออกไปตามขนาดและความเอาใจใส่ขององค์กร และมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตและจิตใจและต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี ทุกองค์การจึงต้องใส่ใจสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงานเพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กร

3. ความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากการให้ความสำคัญด้านค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการ สภาพภาพการทำงานแล้ว คุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงานก็เป็นเรื่องที่สำคัญเช่นกันที่ทุกองค์การต้องให้ความใส่ใจ

4. การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกและมาตรการหนึ่งของรัฐบาลเพื่อคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม ได้แก่ การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สถานที่การทำงาน สภาพการทำงาน ฯลฯ เพื่อสร้างเป็นมาตรฐานในการจ้างงาน

Delamotte and Takezawa (1984) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า เป็นงานทำงานของบุคคลในองค์กรที่สัมพันธ์กันในเรื่องของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจด้วยตัวเองความยุติธรรมในการทำงานความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ และการใช้ชีวิตแบบสมดุลระหว่างที่ทำงานกับครอบครัว ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 5 มิติ ได้ดังนี้

1. Traditional Goals หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นปัญหามานานซึ่งเกี่ยวกับสภาพการทำงานซึ่งต้องได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังหรือใช้วิธีการใหม่เพื่อพัฒนาให้ดีกว่าเดิม เช่น ในเรื่องของการความปลอดภัยในการทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป เป็นต้น

2. Fair Treatment at Work คือ ความต้องการที่จะได้รับความยุติธรรมจากการทำงานโดยพิจารณาจากทั้งในองค์กร และบุคคลทั่วไป

3. Influence of Decision หมายถึง การที่องค์กรมีการไว้วางใจให้พนักงานได้มีโอกาสในการที่จะตัดสินใจด้วยตัวเอง จะมีผลคือได้แนวคิดแปลกใหม่มาใช้ และได้รู้ถึงประสิทธิภาพของพนักงานว่ามีมากน้อยแค่ไหน และยังช่วยลดความขัดแย้งในองค์กรด้วย

4. Challenge of Work Content หมายถึง การสร้างโอกาสเพื่อที่จะเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน

5. Work life หมายถึง การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว โดยมีการวางแผนและแบ่งเวลาที่ลงตัว

Umstot (1984) ก็ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบไปด้วยลักษณะ 8 ประการคือ

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีพตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพร่างกายและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพที่ดี ซึ่งรวมถึงการควบคุมกลิ่นเสียงและการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง งานควรจะจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมคุณค่าของตนเอง

4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิการ หมายถึง ควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ และการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงงานของตน

5. บุรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและเห็นคุณค่าซึ่งจะมีผลกระทบต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระปราศจากอคติความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น ความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันขึ้นวาระกัน ในองค์กร และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม

6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ซึ่งคำตอบอาจแตกต่างกัน เพราะอาจขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นด้วยว่าองค์กรนั้นให้ความสำคัญต่อบุคคลมากน้อยเพียงใด ทนทานต่อความแตกร้างได้มากน้อยเพียงใดและองค์กรยึดมั่นต่อการให้รางวัลอย่างยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. จังหวะชีวิตส่วนตัว หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้รับความสมดุลกับบทบาทชีวิต บทบาทชีวิตนี้เกี่ยวข้องกับภาระ เวลาซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกว่าองค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านที่เกี่ยวกับผลผลิตการกำจัดของเสีย วิธีการทางด้านการตลาดการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองหรือด้านอื่น

## ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

| องค์ประกอบของ<br>คุณภาพชีวิตในการทำงาน              | นักวิจัย         |                              |                               |                                      |                  |
|---|------------------|------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|------------------|
|   | Walton<br>(1973) | Huse &<br>Cummings<br>(1985) | จีระ<br>หงส์สถาพรย์<br>(2533) | Delamotte<br>&<br>Takezawa<br>(1984) | Umstot<br>(1984) |
| 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม                   | ✓                | ✓                            | ✓                             | -                                    | ✓                |
| 2. สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย<br>และส่งเสริมสุขภาพ | ✓                | ✓                            | ✓                             | -                                    | ✓                |
| 3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน                   | ✓                | ✓                            | -                             | ✓                                    | ✓                |
| 4. การพัฒนาความสามารถของตนเอง                       | ✓                | ✓                            | -                             | -                                    | ✓                |
| 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการ<br>ทำงานร่วมกัน       | ✓                | ✓                            | -                             | -                                    | -                |
| 6. ประชาธิปไตยในองค์การ                             | ✓                | -                            | -                             | ✓                                    | -                |
| 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต<br>ส่วนตัว           | ✓                | ✓                            | -                             | ✓                                    | ✓                |
| 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม                 | ✓                | -                            | -                             | -                                    | -                |
| 9. การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม                     | -                | ✓                            | -                             | ✓                                    | -                |
| 10. ความภาคภูมิใจในองค์การ                          | -                | ✓                            | -                             | -                                    | -                |
| 11. สถานภาพการทำงาน                                 | -                | -                            | ✓                             | ✓                                    | -                |
| 12. การคุ้มครองแรงงาน                               | -                | -                            | ✓                             | -                                    | -                |

จากตารางสรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเห็นได้ว่ามีผู้ให้คำนิยามที่มีความคล้ายคลึงและแตกต่างกันไป ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีของ Walton (1973) ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะมีเนื้อหาครอบคลุมมากที่สุดและยังมีความสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมที่เลือกศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ จำนวน 8 ด้าน

## 2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ

ความผูกพันต่อในองค์การจะเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่องาน เพราะงาน คือ หนทางที่บุคลากรสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ สามารถทำนายการเข้าออกของบุคลากรได้ สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนา จัดทำแผนงานระยะยาวได้ มีการกำหนดเป้าหมายขององค์การถึงความสำเร็จ เป็นตัวชี้วัดที่ดีมีประสิทธิภาพ ความผูกพันจะก่อให้เกิดประโยชน์ คือ บุคลากรมีความผูกพันต่อจุดหมาย เห็นคุณค่าขององค์การก็จะทำให้ทำงานได้ดี ก็จะปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การไม่คิดจะย้ายงาน ช่วยเหลืองานตามภาระหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ บุคลากรมีความเต็มใจใช้ความสามารถ ศักยภาพของตัวเองทุ่มไปให้กับงาน ซึ่งทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ การขาดงานหรือการหยุดงานจะน้อยลง บุคลากรมาทำงานตรงเวลา

### ความหมายของความผูกพันในองค์การ

Buchanan (1977 อ้างถึงใน บุษกร ทรมีฤทธิ์, 2559) ความผูกพันในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกมุ่งเป้าหมายและค่านิยมเดียวกับองค์การ การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้ความสำเร็จของขององค์การ ซึ่งความผูกพันในองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) แสดงออกโดยเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของบุคลากร

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) โดยปฏิบัติงานตามบทบาทอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

Schalk & Freese (1997 อ้างถึงใน บุษกร ทรมีฤทธิ์, 2559) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันในองค์การ หมายถึง เป็นความเต็มใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยให้ผลงานอยู่ในระดับมาตรฐานตามสัญญาที่ตกลงกันไว้กับองค์การ

Greenberg & Baron (1993 อ้างถึงใน บุษกร ทรมีฤทธิ์, 2559) ได้สรุปนิยามความผูกพันในองค์การว่า คือ ขอบเขตของแต่ละบุคคลที่แสดงให้เห็นว่าแต่ละบุคคลมีความสัมพันธ์กับองค์การอย่างไร และหมายถึง การไม่คิดลาออกจากองค์การ

Hell (1970 อ้างถึงใน บุษกร ทรมีฤทธิ์, 2559) กล่าวว่าความผูกพันในองค์การ หมายถึง กระบวนการซึ่งเป้าหมายขององค์การและบุคลากรที่สามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความต่อเนื่องกัน

ลัดดา ดวงรัตน์ (2552, น. 51) ได้สรุปนิยามความผูกพันต่อองค์การ คือ เป็นสภาวะทางใจที่บุคคลรู้สึกยึดมั่นต่อองค์การของตน ส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อให้องค์การบรรลุผลความสำเร็จ โดยมีพฤติกรรมยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ

จุฑาทพร กบิลพัฒน์ (2554, น. 17) ได้ให้สรุปความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เข้าร่วมงานกับองค์การเป็นเวลานาน ด้วยความเต็มใจ และปรารถนาที่จะทำงานอย่างเต็มที่ให้องค์การ จนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

จากความหมายที่ได้กล่าวมาในข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความผูกพันในองค์การของบุคลากร คือ ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ ทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และมีความเชื่อมั่น จงรักภักดีและรักองค์การ ไม่คิดลาออกไปจากองค์การ และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์การในอนาคต

### **ความสำคัญของความผูกพันในองค์การ**

ความผูกพันในองค์การ (Organization commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานขององค์การบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เพราะการที่บุคลากรมีความผูกพันในองค์การสูงส่งผลให้เต็มใจเสียสละ ททุ่มเทแรงกายแรงใจ เพื่อทำหน้าที่และความรับผิดชอบของตนให้ดีที่สุด นอกจากนี้ยังมีหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันในองค์การไว้ ดังนี้

Buchanan (1977 อ้างถึงใน พนิดา บุญธรรม, 2559, น. 49) กล่าวว่า การเป็นพรรคพวกในการผูกติดทางจิตใจต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และคุณค่าขององค์การ โดยความผูกพันมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องโดยการทุ่มตัวในบทบาทของตนเอง
2. การแสดงตัวตนโดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
3. ความจงรักภักดีโดยความรู้สึกทางใจและผูกติดกับองค์การ

Steer (1997 อ้างถึงใน พนิดา บุญธรรม, 2559) มีความเห็นว่า ความผูกพันในองค์การเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงาน ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. บุคลากรเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ คือ การที่บุคลากรยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การสอดคล้องกับค่านิยมของตนเองให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
2. บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ คือ บุคลากรใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ
3. บุคลากรมีความต้องการในการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ คือ ความต้องการของบุคลากรที่มีความสมัครใจจะอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์การอื่นหรือองค์การจะเกิดสถานะทางเศรษฐกิจ บุคลากรก็ไม่คิดที่จะลาออกจากองค์การ

จากการศึกษาสามารถสรุปความสำคัญของความผูกพันในองค์การ หมายถึง สิ่งที่ทำให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันในองค์การได้ก็ต่อเมื่อเป้าหมายของบุคลากรมีผลต่อรับจากองค์การ และเป็นตัวเชื่อมระหว่างความคิดของบุคคลรวมกับจุดมุ่งหมายขององค์การ นอกจากนี้ความผูกพันในองค์การยังเป็นตัวชี้วัดถึงผลจากการบริหารงานขององค์การอีกด้วย

### **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์การ**

Hewitt Associates (2003 อ้างถึงใน บุษกร ทรมณีฤทธิ์, 2559) เป็นบริษัทที่ให้คำปรึกษาในด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้กล่าวว่าพฤติกรรมเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความผูกพันในองค์การของบุคลากร ดูได้จากการพูด การดำรงอยู่ และการดูว่าบุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถและพยายามอย่างเต็มที่

เพื่อให้ความช่วยเหลือหรือให้การสนับสนุนองค์การ ประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร มีดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ (Culture Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work Activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of Life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

ปัจจัยความผูกพันทั้ง 7 ประการ ตามแนวคิดของ Hewitt Associates ถูกนำมาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันในองค์การต่าง ๆ ของบุคลากร เช่น ในการศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การในประเทศแคนาดา จำนวน 120 องค์การ จากบุคลากรมากกว่า 80,000 คน พบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด จำนวน 60 องค์การ โดยมีบุคลากรที่มีความผูกพันของบุคลากรในองค์การสูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดถึงร้อยละ 21 และมีอัตราการเจริญเติบโตของรายรับสูงถึงร้อยละ 16.1 เปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตของรายรับของบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 6.1 จะเห็นได้ว่าบริษัทที่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดจะมีอัตราการเจริญเติบโตสูงกว่าและระดับความผูกพันของบุคลากรที่สูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด โดยจะสังเกตได้จากความผูกพันของบุคลากรเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะช่วยสะท้อนให้มองเห็นถึงแนวโน้มของผลประกอบการของบริษัทซึ่งมีทิศทางที่สอดคล้องกัน

Allen and Meyer (1991 อ้างถึงใน กันตภณ ต้นสกุล, 2561) กล่าวว่าความผูกพันในองค์การ คือ ความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การ ซึ่งความรู้สึกนั้นจะบ่งชี้ว่าบุคลากรกับองค์การมีความสัมพันธ์กันในลักษณะใด และนำไปสู่การตัดสินใจของบุคลากรว่าเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปหรือไม่ โดยแบ่งความผูกพันในองค์การไว้ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความปรารถนาแรงกล้าและความต้องการของบุคคลที่จะทำงานเพื่อองค์การ เป็นความแข็งแกร่งด้านจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ บุคคลที่ต้องการอยู่ทำงานกับองค์การ เพราะมีความคิดเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การที่มีความผูกพันด้านความรู้สึก จะเป็นผู้ที่เห็นด้วยกับสิ่งที่องค์การทำอยู่และเต็มใจให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์การกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง หรือต้องการอยู่ทำงานกับองค์การ มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน เชื่อว่าหากลาออกจะทำให้สูญเสียโอกาสที่จะได้รับ เช่น สิ่งที่จะได้รับจากการเกษียณอายุ กล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์การระดับสูง

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความจงรักภักดีและตั้งจิตอุทิศตนให้กับองค์การ เป็นบรรทัดฐานภายในใจของบุคลากร การที่บุคลากรต้องการทำงานกับองค์การ เนื่องจากมีแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมาก จะมีความกังวลมากกว่าคนอื่นจะคิดอย่างไร หากตน

ลาออกคนเหล่านี้ก็ไม่อยากที่จะทำให้นายจ้างต้องผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออก

Abraham H. Maslow (อ้างถึงใน บุซกร ทรมีฤทธิ, 2559, น. 63) เป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow มีดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของทุกคนเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการป้องกันภัยอันตราย ความต้องการความเป็นระเบียบ ความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน เป็นต้น
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs) เป็นความต้องการเพื่อน ต้องการผู้ร่วมงาน ความต้องการครอบครัว ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของคณะ เป็นต้น
4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการความนับถือ ความต้องการความมั่นคง ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเห็นของคนโดยทั่วไป ความภูมิใจในตัวเอง ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกอย่างให้สำเร็จและเหมาะสมที่สุด ความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง ส่งเสริมความยุติธรรม สร้างระเบียบและขยายความต้องการให้ถึงที่สุด

Staw (1977) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การใน 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การในด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึง ความเห็นแนวเดียวกันของบุคคลกับองค์การ ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การมีทัศนคติต่อองค์การ และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ
2. ความผูกพันต่อองค์การในด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง การมีส่วนร่วมกับองค์การเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ

Porter, Steers & Mowday (1979) ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงความรู้สึกที่มีความแนบแน่นของบุคคลต่อองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การและต้องการที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ นอกจากนี้ยังหมายถึงการมีค่านิยมที่กลมกลืนกับองค์การและสมาชิกในองค์การ เต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจขององค์การ ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่สมาชิกมีความเชื่อในทางบวกต่อองค์การ มีความเชื่อที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ สนับสนุนเป้าหมายขององค์การ พร้อมที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์การและมีความเชื่อว่าองค์การที่ตนเองผูกพันอยู่นั้นเป็นองค์การที่ดีที่สุด
2. การมีความเต็มใจที่จะใช้ความพากเพียร เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ หมายถึง การที่สมาชิกมีความยินดี เต็มใจที่จะเสียสละ ท่วมเทร่างกายแรงใจ สติปัญญา และความสามารถในการ

ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย แม้ไม่มีผลตอบแทน รวมทั้งการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกของ หมายถึง การที่สมาชิกแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่ต้องการที่จะออกไปจากองค์การแม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่มากกว่า มีความภาคภูมิใจในความเป็นสมาชิกขององค์การพร้อมที่จะบอกว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ

### ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ

| องค์ประกอบของ<br>ความผูกพันในองค์การ         | นักวิจัย                       |                               |                                   |                |   |
|--|--------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|----------------|---|
|  | Hewitt<br>Associates<br>(2003) | Allen<br>&<br>Meyer<br>(1991) | Abraham<br>H.<br>Maslow<br>(1943) | Staw<br>(1977) | Porter,<br>Steers &<br>Mowday<br>(1979) |
| 1. ภาวะผู้นำ                                 | ✓                              | -                             | -                                 | -              | -                                       |
| 2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมาย<br>ขององค์การ     | ✓                              | -                             | -                                 | -              | -                                       |
| 3. ลักษณะงาน                                 | ✓                              | -                             | -                                 | -              | -                                       |
| 4. ค่าตอบแทนโดยรวม                           | ✓                              | -                             | -                                 | -              | -                                       |
| 5. คุณภาพชีวิต                               | ✓                              | -                             | -                                 | -              | -                                       |
| 6. โอกาสที่ได้รับ                            | ✓                              | -                             | -                                 | -              | -                                       |
| 7. ความสัมพันธ์                              | ✓                              | -                             | -                                 | -              | -                                       |
| 8. จิตใจ                                     | -                              | ✓                             | -                                 | ✓              | ✓                                       |
| 9. การคงอยู่กับองค์การ                       | -                              | ✓                             | -                                 | ✓              | ✓                                       |
| 10. บรรทัดฐาน                                | -                              | ✓                             | -                                 | -              | ✓                                       |
| 11. ความต้องการทางร่างกาย                    | -                              | -                             | ✓                                 | -              | -                                       |
| 12. ความต้องการความปลอดภัย                   | -                              | -                             | ✓                                 | -              | -                                       |
| 13. ความต้องการความรัก<br>และความเป็นเจ้าของ | -                              | -                             | ✓                                 | -              | -                                       |
| 14. ความต้องการได้รับความนับถือ<br>ยกย่อง    | -                              | -                             | ✓                                 | -              | -                                       |
| 15. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต             | -                              | -                             | ✓                                 | -              | -                                       |

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์การ ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจแนวคิดความผูกพันในองค์การของ Allen and Meyer (1991) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน ใช้เป็นแนวทางและตัวแปรในการศึกษา



ซึ่งความผูกพันทั้ง 3 ด้านเป็นความผูกพันทางใจ และทางพฤติกรรม เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีให้กับองค์กรการยอมรับในเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานขององค์กรความต้องการที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเมื่อพวกเขาเกิดความรู้สึกเหล่านี้แล้ว ก็จะกลายเป็นความรู้สึกจงรักภักดีจนกลายเป็นความผูกพันในองค์กรต่อไปจนไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรไปทำงานที่อื่น

## 2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

### วิสัยทัศน์

ภาคอุตสาหกรรมมีผลิตภาพปัจจัยการผลิต รวมเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5 ภายในปี 2564

### ภารกิจหลัก

พัฒนายุทธศาสตร์ และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง

### ผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เกิดการบูรณาการพัฒนภาคอุตสาหกรรมแบบองค์รวมอุตสาหกรรมเป้าหมายได้รับการขับเคลื่อนให้มีผลิตภาพเพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืน

### ค่านิยม

ASIA

Accountability

Suggestion

Integrity

Achievement Motion

รับผิดชอบในหน้าที่

เสนอแนะอย่างสร้างสรรค์

มีความซื่อสัตย์สุจริต

มุ่งผลสัมฤทธิ์

### พันธกิจ

ขับเคลื่อนและบูรณาการนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับอุตสาหกรรมไทยสู่อุตสาหกรรม 4.0 (Industry 4.0) กำกับ ดูแล ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมไทย เพิ่มผลิตภาพปัจจัยการผลิตรวมของอุตสาหกรรมเป้าหมาย ยกกระดับศักยภาพธุรกิจอุตสาหกรรมให้สามารถแข่งขันและอยู่ร่วมกับสังคมและชุมชนได้

### ยุทธศาสตร์

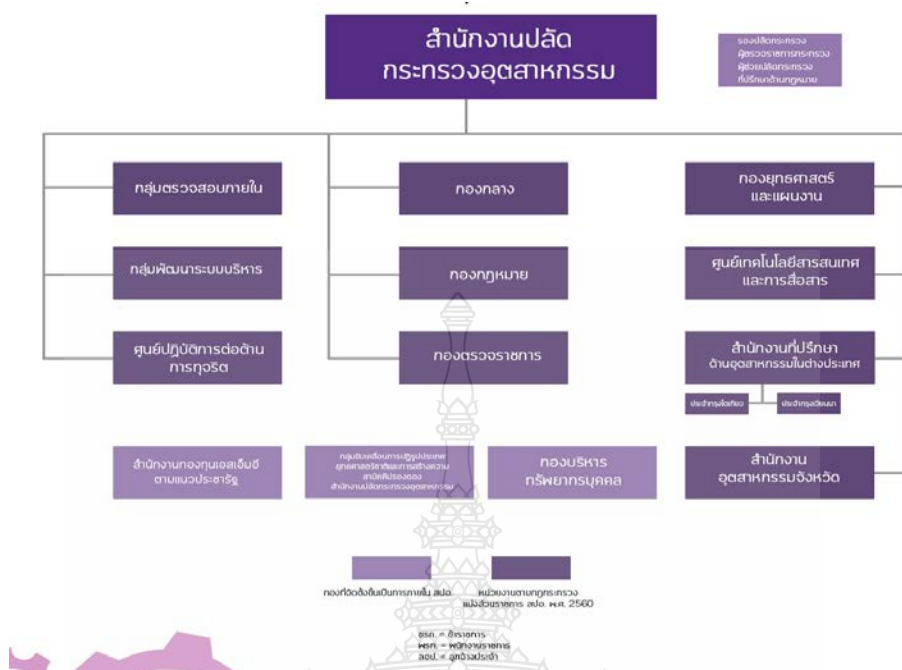
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลักดันและบูรณาการนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพของธุรกิจอุตสาหกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างและพัฒนาอุตสาหกรรมให้เป็นมิตรกับสังคมและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาสมรรถนะองค์กร เพื่อให้บริการอย่างมีคุณภาพ

## โครงสร้างองค์การ



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การ

### อำนาจหน้าที่

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลเพื่อเสนอแนะรัฐมนตรี สำหรับใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
3. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติงาน
4. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวง เพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่าและสมประโยชน์
5. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
7. ประสานการบริหารราชการและปฏิบัติงานที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของกระทรวงในต่างประเทศ
8. ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล และพัฒนาการประกอบกิจการอุตสาหกรรมในส่วนภูมิภาค ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายว่าด้วยแร่ กฎหมายว่าด้วยมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม กฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนเครื่องจักร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
9. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

## ตราสัญลักษณ์



ภาพที่ 2.2 ตราสัญลักษณ์องค์การ

### 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ โดยมีนักวิจัยได้ทำการศึกษาไว้หลายท่านด้วยกันและทำการวิจัยถึงปัจจัยต่าง ๆ โดยได้ผลการวิจัยออกมา มีความสอดคล้องกันบ้าง ไม่สอดคล้องกันบ้างนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบขององค์การที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้ศึกษาได้นำมาเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้

เพ็ญศรี เมณเสนา (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ อายุ และสถานภาพแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงิน ส่วนระดับการศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สุรินทร์ สายพรหม (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของอาสาสมัครกบองค์กรอาสาสมัครในตำบลกำแพงเขา อำเภอมะเข จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และสถานภาพทางเศรษฐกิจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ส่วนสถานภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

จิตาภา นากา (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชันแนล พบว่า อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

ทศพร ธรรมประทีป (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครู โรงเรียนมหาภาพระจาดทองอุปลัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครู แต่สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บรรพต ไชยกิจ (2552) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ส่วนอายุมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

พิเชษฐ ไชยแป้น (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาล ตำบล บ้านแป้น จังหวัดลำพูน พบว่า เพศ งานที่รับผิดชอบ สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันในองค์การ ส่วนอายุ การศึกษา และรายได้มีผลต่อความรู้สึกผูกพันในองค์การ

ศรินญา ปูเต๊ะ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสและการพัฒนาความสามารถ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การคำนึงถึงผลประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทุกด้าน และสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ประชาธิปไตยในองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานของสังคม แต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

กมลวรรณ มั่งนุ้ย (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกสิกรไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่เพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่วนระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

นเรศรี แสนมนตรี (2553) ศึกษาบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร พบว่า บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

วนิดา เจริญจิโรจน์ (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การ

จุฑาพร กบิลพัฒน์ (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และควรปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อเพิ่มความจงรักภักดี

ปาริชาติ บัวเบ้ง (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า เพศ การศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด แต่อายุมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ธนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 พบว่า พนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เบญจมาพร อาษากิจ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยไทยแห่งหนึ่ง พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ศักรินทร์ บุตรน้ำเพชร (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพของพนักงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สำหรับรายได้ของพนักงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

อัจฉรา เฉลยสุข (2556) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน พบว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ความเป็นอิสระ รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการสนับสนุน การยอมรับ และการเปลี่ยนแปลงในองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร

ภูวณ วัตธามกุล (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชน

สุชาดา แก้วแกมทอง (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความยุติธรรมในการทำงาน และนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลางกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

อภิพงศ์ โชติรัตน์ (2558) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านโอศิกกรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนามีผลต่อความผูกพันในการทำงาน ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการควบคุมไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน

ฐาปณี บุญยเกียรติ (2559) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษา บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างของงาน มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ และการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ สำหรับบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างของงาน การสนับสนุน และการยอมรับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน โครงสร้างของงาน และความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ

ชุตินา สุทธิประภา (2559) ศึกษาบรรยากาศองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในเครือเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีระดับความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาคือ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความอบอุ่น ตามลำดับ

พงศ์ภัก วิ่งเร็ว (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ลลิตา จันทร์งาม (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัดส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

ชนิษฐคุณน์ แพทย์รัตนกุล (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา

กันตภณ ต้นสกุล (2561) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา พบว่า บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา มีทั้งหมด 4 ด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วยด้านโครงสร้างของงาน มาตรฐานในการปฏิบัติงาน การยอมรับ และการสนับสนุน โดยปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลามากที่สุด คือ ด้านการยอมรับ รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนและโครงสร้างของงาน

ณัฐสุดา ศรีภิรมย์ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินภาค 7 พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และตำแหน่งงานไม่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

Normala Daud (2010) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัทชาวมาเลเซีย อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่มุ่งเน้นและสนใจที่จะปรับปรุงความพึงพอใจงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ถูกส่งมาในประเทศมาเลเซีย ผู้ทำการวิจัยได้ใช้ตัวแปร 7 ข้อที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกล่าวคือ ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา การมีส่วนร่วม สิ่งแวดล้อมการทำงาน การบริหารควบคุม เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ทางด้านสังคม ผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

Zhao, Sun, Cao, Li, Duan, Fan & Liu (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการฝังลึกในงาน (Job Embeddedness) และความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) และอิทธิพลที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังลึกในงานและความผูกพันต่อองค์กร และพบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างตัวแปรทั้งสามกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยการฝังลึกในงานสามารถเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออกได้อีกด้วย

Permarupan, Saufi, Kasim & Balakrishnan (2013) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความหลงใหลในงานของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านการศึกษาในประเทศมาเลเซีย พบว่า หากพนักงานมีความพึงพอใจในต่อบรรยากาศองค์การสูง จะมีความหลงใหลในงาน และความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นไปด้วย สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างความหลงใหลในงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีผลเชิงบวก อีกทั้งยังพบว่าความหลงใหลในงานเป็นตัวแปรแทรกซ้อนของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์กร

Farid, Izadi, Ismail & Alipour (2015) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของประเทศมาเลเซีย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 8 มิติ ตามแนวคิดของ Walton (1975) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 มิติ ตามแนวคิดของ Meyer & Allen (1997) และเสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การค้นคว้าอิสระเรื่อง บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และได้กำหนดแนวทางในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนในการวิจัย มีระเบียบวิธีการวิจัย การกำหนดประชากร การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

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

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาเลือกบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

**ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 1,308 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 1,028 คน ลูกจ้างประจำ 115 คน และพนักงานราชการ 165 คน (ข้อมูล : กองบริหารทรัพยากรบุคคล, 2562)

**กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม โดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มประชากร 1,308 คน โดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรของ Yamane ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(E)^2}$$

กำหนดให้ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

E คือ 0.05 (ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95)

แทนค่า

$$n = \frac{1,308}{1 + (1,308 \times (0.05)^2)}$$

$$n = 306.32 \approx 306$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 306 คน ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มเติมอีกร้อยละ 10 ประมาณ 31 คน เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บ



ตัวอย่างและป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้น จึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 337 คน

**การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง** ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยแบ่งบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ และแจกแจงแบ่งสัดส่วนตามขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 337 คน แสดงดังตารางที่ 3.1

**ตารางที่ 3.1** การแบ่งชั้นภูมิของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| บุคลากร       | จำนวนประชากร (คน) | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)          |
|---------------|-------------------|----------------------------------|
| ข้าราชการ     | 1,028             | $(1,028/1,308) \times 337 = 265$ |
| ลูกจ้างประจำ  | 115               | $(115/1,308) \times 337 = 29$    |
| พนักงานราชการ | 165               | $(165/1,308) \times 337 = 43$    |
| <b>รวม</b>    | <b>1,308</b>      | <b>337</b>                       |

ที่มา : (สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม, 2562)

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมและได้ศึกษาค้นคว้าจาก แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed ended question) ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list) มีจำนวน 7 ข้อ ดังนี้

คำถามข้อที่ 1 เพศ ชาย/หญิง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

คำถามข้อที่ 2 อายุ เป็นการวัด Scale เป็นการแบ่งตามช่วง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 5 ช่วงอายุ ได้แก่

1. ต่ำกว่า 25 ปี
2. 26 - 35 ปี
3. 36 - 45 ปี
4. 46 - 55 ปี
5. มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป

คำถามข้อที่ 3 สถานภาพ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียวจากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการใชัระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. โสด
2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
3. แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย

คำถามข้อที่ 4 ระดับการศึกษา โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียวจากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการใชัระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

คำถามข้อที่ 5 ตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียวจากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการใชัระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ข้าราชการ
2. ลูกจ้างประจำ
3. พนักงานราชการ

คำถามข้อที่ 6 ประสบการณ์ในการทำงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียวจากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการใชัระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

1. น้อยกว่า 2 ปี
2. 2 - 5 ปี
3. 5 - 10 ปี
4. 11 - 15 ปี
5. 15 ปี ขึ้นไป

คำถามข้อที่ 7 รายได้ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียวจากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการใชัระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 6 ระดับ ได้แก่

1. น้อยกว่า 12,000 บาท
2. 12,001 - 20,000 บาท
3. 20,001 - 30,000 บาท
4. 30,001 - 40,000 บาท
5. 40,001 บาท ขึ้นไป

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้ได้พัฒนาแบบสอบถามมาจากงานวิจัยของ ฐาปณี บุญเกียรติ, 2559) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างของงาน
2. ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
3. ด้านความรับผิดชอบ
4. ด้านการยอมรับ
5. ด้านการสนับสนุน

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้ได้พัฒนาแบบสอบถามมาจากงานวิจัยของ ศรีนิญา ปูเต๊ะ, 2552) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
4. ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้ได้พัฒนาแบบสอบถามมาจากงานวิจัยของ กันตภณ ต้นสกุล, 2561) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านจิตใจ
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ
3. ด้านบรรทัดฐาน

โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2, 3 และ 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้ศึกษาใช้มาตรวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งแบ่งความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 คำนวณน้ำหนักแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

| ค่าน้ำหนัก | ระดับความคิดเห็น |
|------------|------------------|
| 5          | มากที่สุด        |
| 4          | มาก              |
| 3          | ปานกลาง          |
| 2          | น้อย             |
| 1          | น้อยที่สุด       |

ผู้ศึกษานำคะแนนของแบบสอบถามในส่วนที่ 2, 3 และ 4 มาประเมินค่าเพื่อแปลความหมายหาค่าคะแนนเฉลี่ยโดยใช้สูตร

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

ตารางที่ 3.3 การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในองค์การ

| ค่าน้ำหนัก  | แปลความหมาย |
|-------------|-------------|
| 4.21 - 5.00 | มากที่สุด   |
| 3.41 - 4.20 | มาก         |
| 2.61 - 3.40 | ปานกลาง     |
| 1.81 - 2.60 | น้อย        |
| 1.00 - 1.80 | น้อยที่สุด  |

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงข้อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

#### แนวทางในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง จากหนังสือวิชาการ บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาข้อคำถามจากแบบสอบถามในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาถึงความสอดคล้องครอบคลุม และตรงประเด็นกับแนวคิดและทฤษฎีที่ต้องการศึกษาในเรื่อง บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม และนำข้อคำถามมาจัดให้อยู่ในรูปแบบของแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

### 3. การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

3.1 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามเรื่องบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบข้อคำถามว่าครอบคลุมเนื้อหาและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

3.2 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม IOC (Index of item objective congruence) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ประเมินข้อคำถามในแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้อง เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดในแต่ละด้านและตรงกับประเด็นที่ต้องการศึกษาหรือไม่ หลังจากผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินแบบสอบถามแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการหาค่า IOC ของแต่ละข้อคำถาม โดยข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ก็นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2550, น. 140 - 147) โดยใช้สูตร ดังนี้

สูตรในการคำนวณหาค่า IOC

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

|          |        |         |   |
|----------|--------|---------|---|
| เมื่อ    | IOC    | หมายถึง | ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Congruence)   |
|          | R      | หมายถึง | ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ   |
|          | N      | หมายถึง | จำนวนผู้เชี่ยวชาญ                         |
| หมายเหตุ | ค่า +1 | หมายถึง | ข้อคำถามที่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน    |
|          | ค่า 0  | หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้                       |
|          | ค่า -1 | หมายถึง | ข้อคำถามที่ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน |

3.3 ทดสอบเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach's Alpha (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556, น. 147) ซึ่งกำหนดค่ามาตรฐานความเชื่อมั่นไว้ที่ 0.80 โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้แสดงดังตารางที่ 3.4

### ตารางที่ 3.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

| แบบสอบถาม   | ค่าความเชื่อมั่น |
|---|------------------|
| บรรยากาศองค์การ   |                  |
| 1. ด้านโครงสร้างของงาน  | 0.956            |
| 2. ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน                                 | 0.952            |
| 3. ด้านความรับผิดชอบ  | 0.956            |
| 4. ด้านการยอมรับ  | 0.937            |
| 5. ด้านการสนับสนุน  | 0.919            |
| คุณภาพชีวิตในการทำงาน   |                  |
| 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม                         | 0.939            |
| 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 0.877            |
| 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน                         | 0.966            |
| 4. ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง                             | 0.912            |
| 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน                 | 0.903            |
| 6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ                                   | 0.980            |
| 7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว                     | 0.944            |
| 8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม                       | 0.901            |
| ความผูกพันในองค์การ   |                  |
| 1. ด้านจิตใจ  | 0.963            |
| 2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ                                    | 0.894            |
| 3. ด้านบรรทัดฐาน  | 0.932            |
| <b>ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมด</b>                                | <b>0.994</b>     |

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ติดต่อขอความร่วมมือจากบุคลากร ในการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 337 ชุด และรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตัวเอง ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม และจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติตามขั้นตอนต่อไป

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

หลังจากทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบที่ได้แล้วมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการหาคำตอบในการศึกษา และทดสอบสมมติฐาน ด้วยโปรแกรม (Statistical Package for the Social Science: SPSS for window) โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

### 3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ โดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

### 3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Interferential statistics)

1. ใช้สถิติทดสอบ t (t-test) สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกัน

2. ใช้สถิติทดสอบค่า F (F-test) สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน

3. ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้า (Enter) สมมติฐานที่ 2 และสมมติฐานที่ 3 เพื่อวิเคราะห์หาอิทธิพลว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ 5 ด้าน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน รวม 13 ตัวแปร ว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระเรื่อง บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 337 คน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

- 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการสรุปการทดสอบสมมติฐาน

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

|                   |     |  |
|-------------------|-----|--|
| n                 | แทน | จำนวนตัวอย่าง  |
| $\bar{X}$         | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)                                 |
| SD                | แทน | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)                     |
| t                 | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t - Distribution)                |
| F                 | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F - Distribution)               |
| R                 | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ                                  |
| R Square : $R^2$  | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์   |
| Adjusted $R^2$    | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เมื่อปรับแล้ว                              |
| SE <sup>b</sup>   | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าทำนายความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์    |
| SE <sub>Est</sub> | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์                           |
| B                 | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยในรูปของคะแนนดิบ                   |
| $\beta$           | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Beta Weight) |
| Sig               | แทน | ระดับความมีนัยสำคัญ (Significant)                                |
| LSD               | แทน | Least Significant Difference                                     |
| *                 | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95 เปอร์เซ็นต์)                 |
| **                | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (99 เปอร์เซ็นต์)                 |
| H <sub>0</sub>    | แทน | สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)                                   |
| H <sub>1</sub>    | แทน | สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)                             |



#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบด้วยคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ โดยแสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ

**ส่วนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดอันดับ

**ส่วนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดอันดับ

**ส่วนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ โดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน การแปลผลและการจัดอันดับ

**ส่วนที่ 5** ผลการทดสอบสมมติฐาน

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ส่วนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ โดยแสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 337 คน ซึ่งสามารถสรุปข้อมูลโดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตารางดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

**ตารางที่ 4.1** จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน(คน)  | ร้อยละ        |
|-----------------|------------|---------------|
| <b>เพศ</b>      |            |               |
| 1. ชาย          | 124        | 36.80         |
| 2. หญิง         | 213        | 63.20         |
| <b>รวม</b>      | <b>337</b> | <b>100.00</b> |

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80

**ตารางที่ 4.2** จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

| ปัจจัยส่วนบุคคล         | จำนวน(คน)  | ร้อยละ        |
|-------------------------|------------|---------------|
| <b>อายุ</b>             |            |               |
| 1. ต่ำกว่า 25 ปี        | 22         | 6.53          |
| 2. 26 - 35 ปี           | 81         | 24.03         |
| 3. 36 - 45 ปี           | 87         | 25.82         |
| 4. 46 - 55 ปี           | 97         | 28.78         |
| 5. มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป | 50         | 14.84         |
| <b>รวม</b>              | <b>337</b> | <b>100.00</b> |

จากตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่มีอายุ 46 - 55 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 28.78 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 36 - 45 ปี มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 25.82 อายุ 26 - 35 ปี มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 24.03 มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.84 และอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.53

**ตารางที่ 4.3** จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

| ปัจจัยส่วนบุคคล              | จำนวน(คน)  | ร้อยละ        |
|------------------------------|------------|---------------|
| <b>สถานภาพ</b>               |            |               |
| 1. โสด                       | 142        | 42.14         |
| 2. สมรส/อยู่ด้วยกัน          | 164        | 48.66         |
| 3. แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย | 31         | 9.20          |
| <b>รวม</b>                   | <b>337</b> | <b>100.00</b> |

จากตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 48.66 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 42.14 และสถานภาพที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20

**ตารางที่ 4.4** จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

| ปัจจัยส่วนบุคคล      | จำนวน(คน)  | ร้อยละ        |
|----------------------|------------|---------------|
| <b>ระดับการศึกษา</b> |            |               |
| 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  | 48         | 14.24         |
| 2. ปริญญาตรี         | 117        | 58.46         |
| 3. สูงกว่าปริญญาตรี  | 92         | 27.30         |
| <b>รวม</b>           | <b>337</b> | <b>100.00</b> |

จากตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 58.46 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.24

**ตารางที่ 4.5** จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

| ปัจจัยส่วนบุคคล           | จำนวน(คน)  | ร้อยละ        |
|---------------------------|------------|---------------|
| <b>ตำแหน่งงานปัจจุบัน</b> |            |               |
| 1. ข้าราชการ              | 265        | 78.64         |
| 2. ลูกจ้างประจำ           | 29         | 8.60          |
| 3. พนักงานราชการ          | 43         | 12.76         |
| <b>รวม</b>                | <b>337</b> | <b>100.00</b> |

จากตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีจำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 78.64 รองลงมาคือ พนักงานราชการ มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.76 และตำแหน่งงานปัจจุบันที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ลูกจ้างประจำ มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60

**ตารางที่ 4.6** จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

| ปัจจัยส่วนบุคคล             | จำนวน(คน) | ร้อยละ |
|-----------------------------|-----------|--------|
| <b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b> |           |        |
| 1. น้อยกว่า 2 ปี            | 22        | 6.53   |
| 2. 2 - 5 ปี                 | 65        | 19.29  |
| 3. 6 - 10 ปี                | 71        | 21.07  |

ตารางที่ 4.6 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล             | จำนวน(คน) | ร้อยละ     | ปัจจัยส่วนบุคคล |
|-----------------------------|-----------|------------|-----------------|
| <b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b> |           |            |                 |
| 4. 11 - 15 ปี               |           | 81         | 24.03           |
| 5. 15 ปี ขึ้นไป             |           | 98         | 29.08           |
| <b>รวม</b>                  |           | <b>337</b> | <b>100.00</b>   |

จากตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่มีอายุงาน 15 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 29.08 รองลงมาคือ อายุงาน 11 - 15 ปี มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 24.03 อายุงาน 6 - 10 ปี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 21.07 อายุงาน 2 - 5 ปี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.29 และอายุงานที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุงานน้อยกว่า 2 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.53

ตารางที่ 4.7 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม รายได้

| ปัจจัยส่วนบุคคล              | จำนวน(คน)  | ร้อยละ        |
|------------------------------|------------|---------------|
| <b>รายได้</b>                |            |               |
| 1. น้อยกว่า 12,000 บาท       | 14         | 4.15          |
| 2. 12,001 - 20,000 บาท       | 83         | 24.63         |
| 3. 20,001 - 30,000 บาท       | 81         | 24.03         |
| 4. 30,001 - 40,000 บาท       | 98         | 29.08         |
| 5. มากกว่า 40,001 บาท ขึ้นไป | 61         | 18.10         |
| <b>รวม</b>                   | <b>337</b> | <b>100.00</b> |

จากตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 29.08 รองลงมาคือ มีรายได้ 12,001 - 20,000 บาท มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 24.63 รายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 24.03 รายได้ มากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 และรายได้ที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 12,000 บาท มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.15

**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ**

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง  
อุตสาหกรรม สามารถแบ่งได้ 5 ด้าน คือ 1. ด้านโครงสร้างของงาน 2. ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน  
3. ด้านความรับผิดชอบ 4. ด้านการยอมรับ และ 5. ด้านการสนับสนุน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย  
และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากกลุ่มตัวอย่าง 337 คน ในภาพรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอใน  
รูปแบบตารางปรากฏ ดังนี้

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยบรรยากาศองค์การ ในภาพรวม

| ปัจจัยบรรยากาศองค์การ         | $\bar{X}$    | SD           | การแปล<br>ความหมาย | อันดับที่ |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------------|-----------|
| 1. ด้านโครงสร้างของงาน        | 3.792        | 0.989        | มาก                | 4         |
| 2. ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน | 3.810        | 0.958        | มาก                | 3         |
| 3. ด้านความรับผิดชอบ          | 3.809        | 0.962        | มาก                | 2         |
| 4. ด้านการยอมรับ              | 3.739        | 0.950        | มาก                | 5         |
| 5. ด้านการสนับสนุน            | 3.890        | 0.971        | มาก                | 1         |
| <b>ในภาพรวม</b>               | <b>3.808</b> | <b>0.906</b> | <b>มาก</b>         |           |

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ  
ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.808 (SD = 0.906) โดยด้านเห็นด้วย  
สูงที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านการสนับสนุน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.890 (SD = 0.971)  
รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.810 (SD = 0.958) ด้านความ  
รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.809 (SD = 0.962) ด้านโครงสร้างของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.792 (SD =  
0.989) และด้านเห็นด้วยต่ำที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
3.739 (SD = 0.950) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.9** ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างของงาน

| ปัจจัยบรรยากาศองค์การ<br>(ด้านโครงสร้างของงาน)  | $\bar{X}$ | SD    | การแปล<br>ความหมาย | อันดับที่ |
|---|-----------|-------|--------------------|-----------|
| 1. หน่วยงานของท่านมีนโยบาย กฎระเบียบ<br>ข้อบังคับที่มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นต่อ<br>การปฏิบัติงาน          | 3.798     | 1.067 | มาก                | 3         |
| 2. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่น<br>ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน  | 3.703     | 1.129 | มาก                | 4         |
| 3. หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับ<br>บัญชาอย่างชัดเจนเป็นระบบไม่ซ้ำซ้อนกัน<br>ง่ายต่อการติดต่อสื่อสารภายใน | 3.834     | 1.171 | มาก                | 1         |

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างของงาน (ต่อ)

| ปัจจัยบรรยากาศองค์การ<br>(ด้านโครงสร้างของงาน)   | $\bar{X}$    | SD           | การแปล<br>ความหมาย | อันดับที่ |
|--|--------------|--------------|--------------------|-----------|
| 4. หน่วยงานของท่านมีการกำหนด<br>เป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและ<br>สามารถปฏิบัติตามได้ | 3.834        | 1.108        | มาก                | 2         |
| <b>ในภาพรวม</b>  | <b>3.792</b> | <b>0.989</b> | <b>มาก</b>         |           |

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.792 (SD = 0.989) โดยข้อเห็นด้วยสูงที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนเป็นระบบไม่ซ้ำซ้อนกัน ง่ายต่อการติดต่อสื่อสารภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.834 (SD = 1.171) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.834 (SD = 1.108) หน่วยงานของท่านมีนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับที่มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.798 (SD = 1.067) และข้อเห็นด้วยต่ำที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นง่ายต่อการปรับเปลี่ยน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.703 (SD = 1.129) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

| ปัจจัยบรรยากาศองค์การ<br>(ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน)  | $\bar{X}$    | SD           | การแปล<br>ความหมาย | อันดับที่ |
|--|--------------|--------------|--------------------|-----------|
| 1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนด<br>มาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน                                     | 3.724        | 1.109        | มาก                | 4         |
| 2. หน่วยงานของท่านมีการติดตามและ<br>เสนอแนะให้มีการปรับปรุงงานให้เป็นไป<br>ตามมาตรฐานจากผู้บังคับบัญชา | 3.774        | 1.176        | มาก                | 3         |
| 3. มาตรฐานการปฏิบัติงานในหน่วยงาน<br>ของท่านส่งผลให้ระบบการทำงานดี                                     | 3.869        | 1.044        | มาก                | 2         |
| 4. ระบบคุณภาพที่หน่วยงานท่าน<br>ดำเนินการทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม<br>เป็นไปตามเป้าหมายองค์การ  | 3.872        | 1.079        | มาก                | 1         |
| <b>ในภาพรวม</b>  | <b>3.810</b> | <b>0.958</b> | <b>มาก</b>         |           |

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.810 (SD = 0.958) โดยข้อเห็นด้วยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ระบบคุณภาพที่หน่วยงานท่าน ดำเนินการทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิมเป็นไปตามเป้าหมายองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.872 (SD = 1.079) รองลงมา คือ มาตรฐานการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านส่งผลให้ระบบการทำงานดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.869 (SD = 1.044) หน่วยงานของท่านมีการติดตามและเสนอแนะให้มีการปรับปรุง งานให้เป็นไปตามมาตรฐานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.774 (SD = 1.176) และข้อเห็นด้วย ต่ำที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.724 (SD = 1.109) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.11** ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ

| ปัจจัยบรรยากาศองค์การ<br>(ด้านความรับผิดชอบ)   | $\bar{X}$    | SD           | การแปล<br>ความหมาย | อันดับที่ |
|--|--------------|--------------|--------------------|-----------|
| 1. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันเป็น<br>งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในทาง<br>วิชาชีพอย่างเต็มความสามารถ | 3.896        | 1.109        | มาก                | 1         |
| 2. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้<br>รับผิดชอบอยู่ในระดับที่เหมาะสม  | 3.623        | 1.184        | มาก                | 4         |
| 3. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่<br>ความรับผิดชอบ  | 3.875        | 1.076        | มาก                | 2         |
| 4. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้<br>ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถในทาง<br>ความคิดเกี่ยวกับวิธีการใหม่ ๆ       | 3.843        | 1.137        | มาก                | 3         |
| <b>ในภาพรวม</b>  | <b>3.809</b> | <b>0.962</b> | <b>มาก</b>         |           |

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.809 (SD = 0.962) โดยข้อเห็นด้วยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ได้ ใช้ความรู้ความสามารถในทางวิชาชีพอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.896 (SD = 1.109) รองลงมา คือ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.875 (SD = 1.076) หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถในทางความคิดเกี่ยวกับวิธีการใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.843 (SD = 1.137) และข้อเห็นด้วยต่ำที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ปริมาณ งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ในระดับที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.623 (SD = 1.184) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับ

| ปัจจัยบรรยากาศองค์การ<br>(ด้านการยอมรับ)  | ( $\bar{X}$ ) | SD           | การแปล<br>ความหมาย | อันดับที่ |
|---|---------------|--------------|--------------------|-----------|
| 1. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับและยกย่องผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น                | 3.656         | 1.144        | มาก                | 3         |
| 2. หน่วยงานมีระบบพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับ                 | 3.745         | 1.061        | มาก                | 2         |
| 3. หน่วยงานของท่านยอมรับต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน                  | 3.653         | 1.064        | มาก                | 4         |
| 4. เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน | 3.902         | 1.085        | มาก                | 1         |
| <b>ในภาพรวม</b>   | <b>3.739</b>  | <b>0.950</b> | <b>มาก</b>         |           |

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.739 (SD = 0.950) โดยข้อเห็นด้วยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.902 (SD = 1.085) รองลงมา คือ หน่วยงานมีระบบพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.745 (SD = 1.061) ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับและยกย่องผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.656 (SD = 1.144) และข้อเห็นด้วยต่ำที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ หน่วยงานของท่านยอมรับต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.653 (SD = 1.064) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน

| ปัจจัยบรรยากาศองค์การ<br>(ด้านการสนับสนุน)  | $\bar{X}$ | SD    | การแปล<br>ความหมาย | อันดับที่ |
|---|-----------|-------|--------------------|-----------|
| 1. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้บุคลากรแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง   | 3.864     | 1.055 | มาก                | 3         |
| 2. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น                       | 3.819     | 1.041 | มาก                | 5         |
| 3. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานโดยปราศจากการโต้ตอบหรือถกเถียงแก่งจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน | 3.979     | 1.111 | มาก                | 1         |



ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน

| ปัจจัยบรรยากาศองค์การ<br>(ด้านการสนับสนุน)   | $\bar{X}$    | SD           | การแปล<br>ความหมาย | อันดับที่ |
|--|--------------|--------------|--------------------|-----------|
| 4. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากร<br>ได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา                                | 3.958        | 1.117        | มาก                | 2         |
| 5. หน่วยงานของท่านสนับสนุนส่งเสริมให้<br>บุคลากรไปอบรมประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ<br>เพื่อเพิ่มความรู้อย่างสม่ำเสมอ | 3.831        | 1.104        | มาก                | 4         |
| <b>ในภาพรวม</b>  | <b>3.890</b> | <b>0.971</b> | <b>มาก</b>         |           |

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.890 (SD = 0.971) โดยข้อเห็นด้วยสูงที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานโดยปราศจากการโต้ตอบหรือกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.979 (SD = 1.111) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.958 (SD = 1.117) ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้บุคลากรแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.864 (SD = 1.055) หน่วยงานของท่านสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรไปอบรมประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.831 (SD = 1.104) และข้อเห็นด้วยต่ำที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.819 (SD = 1.041) ตามลำดับ

**ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม สามารถแบ่งได้ 8 ด้าน คือ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ 7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากกลุ่มตัวอย่าง 337 คน ในภาพรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอในรูปแบบตารางปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม

| ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน                                   | $\bar{X}$    | SD           | การแปล<br>ความหมาย | อันดับที่ |
|---|--------------|--------------|--------------------|-----------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม                         | 3.838        | 0.998        | มาก                | 3         |
| 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 3.858        | 0.988        | มาก                | 2         |
| 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน                         | 3.888        | 0.990        | มาก                | 1         |
| 4. ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง                             | 3.795        | 1.075        | มาก                | 5         |
| 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน                 | 3.818        | 0.968        | มาก                | 4         |
| 6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร                                    | 3.786        | 1.010        | มาก                | 6         |
| 7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว                     | 3.639        | 1.007        | มาก                | 8         |
| 8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม                       | 3.746        | 1.057        | มาก                | 7         |
| <b>ในภาพรวม</b>   | <b>3.796</b> | <b>0.896</b> | <b>มาก</b>         |           |

จากตารางที่ 4.14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.796 (SD = 0.896) โดยด้านเห็นด้วยสูงที่สุดอยู่ในอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.888 (SD = 0.990) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.858 (SD = 0.988) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.838 (SD = 0.998) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.818 (SD = 0.968) ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.795 (SD = 1.075) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.786 (SD = 1.010) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.746 (SD = 1.057) และด้านเห็นด้วยต่ำที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.639 (SD = 1.007) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

| ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>(ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม) | $\bar{X}$ | SD    | การแปล<br>ความหมาย | อันดับที่ |
|---|-----------|-------|--------------------|-----------|
| 1. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ                  | 3.766     | 1.196 | มาก                | 4         |
| 2. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ                | 3.855     | 1.074 | มาก                | 3         |

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ต่อ)

| ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>(ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม)                             | $\bar{X}$    | SD           | การแปล<br>ความหมาย | อันดับที่ |
|---|--------------|--------------|--------------------|-----------|
| 3. ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนการ<br>ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการจากการ<br>ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม | 3.861        | 1.103        | มาก                | 2         |
| 4. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการ<br>ครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน                            | 3.869        | 1.067        | มาก                | 1         |
| <b>ในภาพรวม</b>   | <b>3.838</b> | <b>0.998</b> | <b>มาก</b>         |           |

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.838 (SD = 0.998) โดยข้อเห็นด้วยสูงที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.869 (SD = 1.067) รองลงมา คือ ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการจากการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.861 (SD = 1.103) ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.855 (SD = 1.074) และข้อเห็นด้วยต่ำที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.766 (SD = 1.196) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

| ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>(ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มี<br>ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ) | $\bar{X}$    | SD           | การแปล<br>ความหมาย | อันดับที่ |
|---|--------------|--------------|--------------------|-----------|
| 1. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน มี<br>คุณภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน                           | 3.872        | 1.104        | มาก                | 2         |
| 2. สถานที่ทำงานมีความสะอาด อากาศ<br>ถ่ายเทสะดวก และปลอดภัย                                      | 3.884        | 1.124        | มาก                | 1         |
| 3. ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ  | 3.807        | 1.103        | มาก                | 4         |
| 4. หน่วยงานของท่านมีมาตรการรักษา<br>ความปลอดภัยเป็นอย่างดี                                      | 3.866        | 1.051        | มาก                | 3         |
| <b>ในภาพรวม</b>   | <b>3.858</b> | <b>0.988</b> | <b>มาก</b>         |           |

จากตารางที่ 4.16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.858 (SD = 0.988) โดยข้อเห็นด้วยสูงที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ สถานที่ทำงานมีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก และปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.884 (SD = 1.124) รองลงมา คือ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน มีคุณภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.872 (SD = 1.104) หน่วยงานของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.866 (SD = 1.051) และข้อเห็นด้วยต่ำที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8107 (SD = 1.103) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.17** ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

| ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>(ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน)               | $\bar{X}$    | SD.          | การแปล<br>ความหมาย | อันดับที่ |
|---|--------------|--------------|--------------------|-----------|
| 1. ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง<br>อย่างเท่าเทียมกับผู้อื่น                  | 3.816        | 1.047        | มาก                | 3         |
| 2. ท่านได้รับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ   | 3.976        | 1.118        | มาก                | 1         |
| 3. ท่านคิดว่าท่านสามารถประสบ<br>ความสำเร็จในสายอาชีพได้                           | 3.955        | 1.124        | มาก                | 2         |
| 4. หน่วยงานของท่านมีการโยกย้าย สับเปลี่ยน<br>ตำแหน่งงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล | 3.804        | 1.226        | มาก                | 4         |
| <b>ในภาพรวม</b>   | <b>3.888</b> | <b>0.990</b> | <b>มาก</b>         |           |

จากตารางที่ 4.17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.888 (SD = 0.990) โดยข้อเห็นด้วยสูงที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านได้รับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.976 (SD = 1.118) รองลงมา คือ ท่านคิดว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จในสายอาชีพได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.955 (SD = 1.124) ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.816 (SD = 1.047) และข้อเห็นด้วยต่ำที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ หน่วยงานของท่านมีการโยกย้าย สับเปลี่ยน ตำแหน่งงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.804 (SD = 1.226) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.18** ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง

| ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>(ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง)  | $\bar{X}$    | SD           | การแปล<br>ความหมาย | อันดับที่ |
|--|--------------|--------------|--------------------|-----------|
| 1. ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถ<br>ของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงาน | 3.801        | 1.246        | มาก                | 2         |
| 2. ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรม                             | 3.766        | 1.158        | มาก                | 3         |
| 3. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้<br>ความสามารถอยู่เสมอ            | 3.760        | 1.154        | มาก                | 4         |
| 4. ท่านได้รับการชื่นชมหรือรางวัลจากการ<br>ทำงาน                  | 3.852        | 1.228        | มาก                | 1         |
| <b>ในภาพรวม</b>  | <b>3.795</b> | <b>1.075</b> | <b>มาก</b>         |           |

จากตารางที่ 4.18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.795 (SD = 1.075) โดยข้อเห็นด้วยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านได้รับการชื่นชมหรือรางวัลจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.852 (SD = 1.228) รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.801 (SD = 1.246) ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.766 (SD = 1.158) และข้อเห็นด้วยต่ำที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.760 (SD = 1.154) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.19** ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

| ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>(ด้านการบูรณาการทางสังคม<br>หรือการทำงานร่วมกัน)    | $\bar{X}$    | SD           | การแปล<br>ความหมาย | อันดับที่ |
|--|--------------|--------------|--------------------|-----------|
| 1. บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานของท่านมี<br>ความสัมพันธ์กันอย่างดี                    | 3.718        | 1.124        | มาก                | 4         |
| 2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน  | 3.861        | 1.176        | มาก                | 1         |
| 3. เพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมเอาใจใส่<br>ซึ่งกันและกัน                         | 3.846        | 1.118        | มาก                | 2         |
| 4. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้าง<br>ความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในหน่วยงาน | 3.846        | 1.035        | มากก               | 3         |
| <b>ในภาพรวม</b>  | <b>3.818</b> | <b>0.968</b> | <b>มาก</b>         |           |



จากตารางที่ 4.19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.818 (SD = 0.968) โดยข้อเห็นด้วยสูงที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.861 (SD = 1.176) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.846 (SD = 1.118) หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.846 (SD = 1.035) และข้อเห็นด้วยต่ำที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์กันอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.718 (SD = 1.124) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.20** ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

| ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>(ด้านประชาธิปไตยในองค์กร)        | $\bar{X}$    | SD           | การแปล<br>ความหมาย | อันดับที่ |
|---|--------------|--------------|--------------------|-----------|
| 1. ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของ<br>หน่วยงานอย่างเต็มใจ | 3.831        | 1.046        | มาก                | 3         |
| 2. ท่านได้รับความเท่าเทียมในการทำงาน                            | 3.638        | 1.222        | มาก                | 4         |
| 3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้สามารถแสดง<br>ความคิดเห็นได้         | 3.837        | 1.137        | มาก                | 2         |
| 4. หน่วยงานของท่านมีนโยบายการทำงานชัดเจน                        | 3.837        | 1.170        | มาก                | 1         |
| <b>ในภาพรวม</b>   | <b>3.786</b> | <b>1.010</b> | <b>มาก</b>         |           |

จากตารางที่ 4.20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.786 (SD = 1.010) โดยข้อเห็นด้วยสูงที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายการทำงานชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.837 (SD = 1.170) รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.837 (SD = 1.137) ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.831 (SD = 1.046) และข้อเห็นด้วยต่ำที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านได้รับความเท่าเทียมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.638 (SD = 1.222) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

| ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>(ด้านความสมดุลระหว่างงาน<br>กับชีวิตส่วนตัว) | $\bar{X}$    | SD           | การแปล<br>ความหมาย | อันดับที่ |
|---|--------------|--------------|--------------------|-----------|
| 1. การปฏิบัติงานมีระยะเวลาที่เหมาะสม  | 3.585        | 1.234        | มาก                | 3         |
| 2. ท่านนำงานไปทำต่อที่บ้านเป็นครั้งคราว                                     | 3.674        | 1.163        | มาก                | 2         |
| 3. ท่านสามารถใช้วันลาพักผ่อนได้อย่าง<br>อิสระ                               | 3.537        | 1.144        | มาก                | 4         |
| 4. ท่านสามารถวางแผนการทำกิจกรรม<br>ต่าง ๆ ล่วงหน้าได้                       | 3.763        | 1.138        | มาก                | 1         |
| <b>ในภาพรวม</b>   | <b>3.639</b> | <b>1.007</b> |                    |           |

จากตารางที่ 4.21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.639 (SD = 1.007) โดยข้อเห็นด้วยสูงที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านสามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ล่วงหน้าได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.763 (SD = 1.138) รองลงมา คือ ท่านนำงานไปทำต่อที่บ้านเป็นครั้งคราว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.674 (SD = 1.163) การปฏิบัติงานมีระยะเวลาที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.585 (SD = 1.234) และข้อเห็นด้วยต่ำที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านสามารถใช้วันลาพักผ่อนได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.537 (SD = 1.144) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

| ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>(ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม)                    | $\bar{X}$    | SD           | การแปล<br>ความหมาย | อันดับที่ |
|--|--------------|--------------|--------------------|-----------|
| 1. ท่านเต็มใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านทำงานที่<br>หน่วยงานนี้                                | 3.653        | 1.211        | มาก                | 4         |
| 2. ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้   | 3.769        | 1.242        | มาก                | 2         |
| 3. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จของ<br>หน่วยงานและสังคม                          | 3.754        | 1.216        | มาก                | 3         |
| 4. หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อ<br>สนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | 3.807        | 1.153        | มาก                | 1         |
| <b>ในภาพรวม</b>  | <b>3.746</b> | <b>1.057</b> | <b>มาก</b>         |           |

จากตารางที่ 4.22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.75 (SD = 1.057) โดยข้อเห็นด้วยสูงที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.807 (SD = 1.153) รองลงมาคือ ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.769 (SD = 1.242) ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จของหน่วยงานและสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.754 (SD = 1.216) และข้อเห็นด้วยต่ำที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านเต็มใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านทำงานที่หน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.653 (SD = 1.211) ตามลำดับ

**ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร**

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม สามารถแบ่งได้ 3 ด้าน คือ 1. ด้านจิตใจ 2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร และ 3. ด้านบรรทัดฐานสถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากกลุ่มตัวอย่าง 337 คน ในภาพรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอในรูปแบบตารางปรากฏ ดังนี้

**ตารางที่ 4.23** ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยความผูกพันในองค์กร ในภาพรวม

| ปัจจัยความผูกพันในองค์กร  | $\bar{X}$    | SD           | การแปลความหมาย | อันดับที่ |
|---------------------------|--------------|--------------|----------------|-----------|
| 1. ด้านจิตใจ              | 3.907        | 0.928        | มาก            | 3         |
| 2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร | 3.921        | 0.931        | มาก            | 1         |
| 3. ด้านบรรทัดฐาน          | 3.908        | 0.919        | มาก            | 2         |
| <b>ในภาพรวม</b>           | <b>3.912</b> | <b>0.913</b> | <b>มาก</b>     |           |

จากตารางที่ 4.23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.912 (SD = 0.913) โดยด้านเห็นด้วยสูงที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.921 (SD = 0.931) รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.908 (SD = 0.919) และด้านเห็นด้วยต่ำที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.071 (SD = 0.928) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.24** ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยความผูกพันในองค์กร ด้านจิตใจ

| ปัจจัยความผูกพันในองค์กร (ด้านจิตใจ)            | $\bar{X}$ | SD    | การแปลความหมาย | อันดับที่ |
|---|-----------|-------|----------------|-----------|
| 1. ท่านรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับองค์กร             | 3.923     | 0.970 | มาก            | 2         |
| 2. ท่านตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ | 3.902     | 1.020 | มาก            | 3         |



ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยความผูกพันในองค์กร ด้านจิตใจ (ต่อ)

| ปัจจัยความผูกพันในองค์กร<br>(ด้านจิตใจ)  | $\bar{X}$    | SD           | การแปล<br>ความหมาย | อันดับที่ |
|--|--------------|--------------|--------------------|-----------|
| 3. ท่านมีความต้องการอย่างแรงกล้าในการ<br>ปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และ<br>เป้าหมายขององค์กร | 3.866        | 0.996        | มาก                | 4         |
| 4. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่ง<br>ขององค์กร   | 3.938        | 1.017        | มาก                | 1         |
| <b>ในภาพรวม</b>  | <b>3.907</b> | <b>0.928</b> | <b>มาก</b>         |           |

จากตารางที่ 4.24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันในองค์กร ด้านจิตใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.907 (SD = 0.928) โดยข้อเห็นด้วยสูงที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านมีความรู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.938 (SD = 1.017) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.923 (SD = 0.970) ท่านตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.902 (SD = 1.020) และข้อเห็นด้วยต่ำที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านมีความต้องการอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.866 (SD = 0.996) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยความผูกพันในองค์กร  
ด้านการคงอยู่กับองค์กร

| ปัจจัยความผูกพันในองค์กร<br>(ด้านการคงอยู่กับองค์กร)                       | $\bar{X}$    | SD           | การแปล<br>ความหมาย | อันดับที่ |
|--|--------------|--------------|--------------------|-----------|
| 1. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านอยู่เหมาะสม<br>และดีที่สุดที่จะร่วมงานด้วย       | 3.914        | 0.977        | มาก                | 3         |
| 2. ท่านรู้สึกสูญเสียประโยชน์เป็นอย่างมาก<br>หากลาออกจากองค์กรนี้           | 3.926        | 1.016        | มาก                | 2         |
| 3. ท่านจะอยู่กับองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าจะมี<br>ที่อื่นเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า | 3.902        | 1.014        | มาก                | 4         |
| 4. ท่านตั้งใจจะทำงานที่องค์กรแห่งนี้<br>จนกว่าจะเกษียณอายุ                 | 3.944        | 0.967        | มาก                | 1         |
| <b>ในภาพรวม</b>  | <b>3.921</b> | <b>0.931</b> | <b>มาก</b>         |           |

จากตารางที่ 4.25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันในองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ

3.921 (SD = 0.991) โดยข้อเห็นด้วยสูงที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านตั้งใจจะทำงานที่องค์การแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.944 (SD = 0.967) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกสูญเสียประโยชน์เป็นอย่างมากหากลาออกจากองค์การนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.926 (SD = 1.016) ท่านคิดว่าองค์การที่ท่านอยู่เหมาะสมและดีที่สุดที่จะร่วมงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.914 (SD = 0.977) และข้อเห็นด้วยต่ำที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านจะอยู่กับองค์การนี้ต่อไปแม้ว่าจะมีที่อื่นเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.602 (SD = 1.014) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.26** ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยความผูกพันในองค์การ ด้านบรรทัดฐาน

| ปัจจัยความผูกพันในองค์การ<br>(ด้านบรรทัดฐาน)   | $\bar{X}$    | SD           | การแปล<br>ความหมาย | อันดับที่ |
|--|--------------|--------------|--------------------|-----------|
| 1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของ<br>องค์การ                                   | 3.938        | 1.008        | มาก                | 1         |
| 2. ท่านพยายามหาวิธีใหม่ ๆ ในการ<br>ปรับปรุงการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพ<br>อยู่เสมอ | 3.905        | 0.983        | มาก                | 3         |
| 3. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานล่วงเวลาแม้จะ<br>ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า                 | 3.875        | 0.965        | มาก                | 4         |
| 4. ท่านมีส่วนช่วยในความสำเร็จขององค์การ  | 3.914        | 1.007        | มาก                | 2         |
| <b>ในภาพรวม</b>  | <b>3.908</b> | <b>0.919</b> | <b>มาก</b>         |           |

จากตารางที่ 4.26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันในองค์การ ด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.908 (SD = 0.919) โดยข้อเห็นด้วยสูงที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.938 (SD = 1.008) รองลงมา คือ ท่านมีส่วนช่วยในความสำเร็จขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.914 (SD = 1.007) ท่านพยายามหาวิธีใหม่ ๆ ในการปรับปรุงการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.905 (SD = 0.983) และข้อเห็นด้วยต่ำที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านเต็มใจปฏิบัติงานล่วงเวลาแม้จะได้รับค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.875 (SD = 0.965) ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test และ One-Way ANOVA: F-test

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 2 สมมติฐานที่ 3 พิจารณาจากค่าการถดถอยพหุคูณ

สมการถดถอยพหุคูณเพื่อใช้ในการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1(X_1) + b_2(X_2) + \dots + b_n(X_n) + e$$

เมื่อ

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| $(\hat{Y})$                        | คือ สมการถดถอยพหุคูณของตัวแปรตาม  |
| $(X_1), (X_2), (X_3)+\dots, (X_n)$ | คือ ค่าตัวแปรอิสระที่ 1, 2, 3 ..... จนถึงตัวแปรอิสระที่ n                           |
| $b_0$                              | คือ ค่าคงที่ของสมการ  |
| $b_1, b_2, b_3 , \dots, b_n$       | คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระที่ 1, 2, 3 ..... จนถึงตัวแปรอิสระที่ n |
| $e$                                | คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน   |

ตัวแปรตาม

$(\hat{Y}_T)$  คือ สมการพยากรณ์โดยภาพรวม

$(\hat{Y}_1)$  คือ สมการพยากรณ์จิตใจ

$(\hat{Y}_2)$  คือ สมการพยากรณ์การคงอยู่กับองค์กร

$(\hat{Y}_3)$  คือ สมการพยากรณ์บรรทัดฐาน

ตัวแปรอิสระ

$(X_1)$  คือ ด้านโครงสร้างของงาน

$(X_2)$  คือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

$(X_3)$  คือ ด้านความรับผิดชอบ

$(X_4)$  คือ ด้านการยอมรับ

$(X_5)$  คือ ด้านการสนับสนุน

$(X_6)$  คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

$(X_7)$  คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

$(X_8)$  คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

$(X_9)$  คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง

$(X_{10})$  คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

$(X_{11})$  คือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

$(X_{12})$  คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

$(X_{13})$  คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1.1** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกัน

$H_0$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ คือ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.27

**ตารางที่ 4.27** การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร จำแนกตามเพศ

| ความผูกพันใน<br>องค์กร        | เพศ            |              |                 |              | t            | $\bar{X}$<br>difference | Sig.         |
|-------------------------------|----------------|--------------|-----------------|--------------|--------------|-------------------------|--------------|
|                               | ชาย<br>n = 124 |              | หญิง<br>n = 213 |              |              |                         |              |
|                               | $\bar{X}$      | SD           | $\bar{X}$       | SD           |              |                         |              |
| 1. ด้านจิตใจ                  | 3.927          | 0.971        | 3.896           | 0.904        | 0.304        | 0.031                   | 0.761        |
| 2. ด้านการคงอยู่กับ<br>องค์กร | 3.960          | 0.947        | 3.899           | 0.923        | 0.576        | 0.061                   | 0.565        |
| 3. ด้านบรรทัดฐาน              | 3.933          | 0.944        | 3.893           | 0.906        | 0.387        | 0.040                   | 0.699        |
| <b>ในภาพรวม</b>               | <b>3.940</b>   | <b>0.940</b> | <b>3.896</b>    | <b>0.899</b> | <b>0.400</b> | <b>0.044</b>            | <b>0.668</b> |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.668 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ (Sig. = 0.761) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Sig. = 0.565) และด้านบรรทัดฐาน (Sig. = 0.699) ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$  และ ยอมรับสมมติฐาน  $H_0$

**สมมติฐานที่ 1.2** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกัน

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ คือ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างก็จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.28

**ตารางที่ 4.28** การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร จำแนกตามอายุ

| ความผูกพันในองค์กร        | ค่าความแปรปรวน | One-Way ANOVA: F-test |     |        |        |         |
|---------------------------|----------------|-----------------------|-----|--------|--------|---------|
|                           |                | SS                    | df  | MS     | F      | Sig.    |
| 1. ด้านจิตใจ              | ระหว่างกลุ่ม   | 40.231                | 4   | 10.058 | 13.414 | 0.000** |
|                           | ภายในกลุ่ม     | 248.933               | 332 | 0.750  |        |         |
|                           | รวม            | 289.165               | 336 |        |        |         |
| 2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร | ระหว่างกลุ่ม   | 42.748                | 4   | 10.687 | 14.283 | 0.000** |
|                           | ภายในกลุ่ม     | 248.418               | 332 | 0.748  |        |         |
|                           | รวม            | 291.166               | 336 |        |        |         |
| 3. ด้านบรรทัดฐาน          | ระหว่างกลุ่ม   | 35.378                | 4   | 8.844  | 11.821 | 0.000** |
|                           | ภายในกลุ่ม     | 248.395               | 332 | 0.748  |        |         |
|                           | รวม            | 283.773               | 336 |        |        |         |
| ในภาพรวม                  | ระหว่างกลุ่ม   | 39.347                | 4   | 9.837  | 13.569 | 0.000** |
|                           | ภายในกลุ่ม     | 240.688               | 332 | 0.725  |        |         |
|                           | รวม            | 280.035               | 336 |        |        |         |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ในภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.000 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ (Sig. = 0.000) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Sig. = 0.000) และด้านบรรทัดฐาน (Sig. = 0.000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  และปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ดังนั้น เพื่อให้เห็น

ความแตกต่าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางที่ 4.29 - 4.32

**ตารางที่ 4.29** การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ในภาพรวม จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

| อายุ                 |           | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |                  |                      |                     |                      |
|----------------------|-----------|---|------------------|----------------------|---------------------|----------------------|
|                      |           | กลุ่ม J   |                  |                      |                     |                      |
|                      |           | ต่ำกว่า 25 ปี   | 26 - 35 ปี       | 36 - 45 ปี           | 46 - 55 ปี          | มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป |
| กลุ่ม I              | $\bar{X}$ | 4.254   | 3.914            | 4.389                | 3.532               | 3.668                |
| ต่ำกว่า 25 ปี        | 4.254     | -   | 0.340<br>(0.097) | -0.135<br>(0.507)    | 0.722*<br>(0.000**) | 0.585*<br>(0.008**)  |
| 26 - 35 ปี           | 3.914     | -   | -                | -0.475*<br>(0.000**) | 0.382*<br>(0.003**) | 0.245<br>(0.110)     |
| 36 - 45 ปี           | 4.389     | -   | -                | -                    | 0.857*<br>(0.000**) | 0.721*<br>(0.000**)  |
| 46 - 55 ปี           | 3.532     | -   | -                | -                    | -                   | -0.137<br>(0.358)    |
| มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป | 3.668     | -   | -                | -                    | -                   | -                    |

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่า Sig.

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ในภาพรวมแตกต่างกัน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ จำนวน 6 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรอายุต่ำกว่า 25 ปี กับบุคลากรอายุ 46 - 55 ปี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรอายุ 46 - 55 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.722

2. บุคลากรอายุต่ำกว่า 25 ปี กับบุคลากรอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรอายุมากกว่า 55 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.585

3. บุคลากรอายุ 26 - 35 ปี กับบุคลากรอายุ 36 - 45 ปี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรอายุ 26 - 35 ปี มีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรอายุ 36 - 45 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.475

4. บุคลากรอายุ 26 - 35 ปี กับบุคลากรอายุ 46 - 55 ปี มีค่า Sig. = 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรอายุ 26 - 35 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรอายุ 46 - 55 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.382

5. บุคลากรอายุ 36 - 45 ปี กับบุคลากรอายุ 46 - 55 ปี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรอายุ 36 - 45 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรอายุ 46 - 55 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.857

6. บุคลากรอายุ 36 - 45 ปี กับบุคลากรอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรอายุ 36 - 45 ปี มีความผูกพันในองค์กรมีมากกว่าบุคลากรอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.721

**ตารางที่ 4.30** การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านจิตใจ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

| อายุ                 |           | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |                  |                      |                     |                      |
|----------------------|-----------|---|------------------|----------------------|---------------------|----------------------|
|                      |           | กลุ่ม J   |                  |                      |                     |                      |
|                      |           | ต่ำกว่า 25 ปี   | 26 - 35 ปี       | 36 - 45 ปี           | 46 - 55 ปี          | มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป |
| กลุ่ม I              | $\bar{X}$ | 4.273   | 3.910            | 4.382                | 3.513               | 3.680                |
| ต่ำกว่า 25 ปี        | 4.273     | -   | 0.362<br>(0.083) | -0.109<br>(0.597)    | 0.760*<br>(0.000**) | 0.593*<br>(0.008**)  |
| 26 - 35 ปี           | 3.910     | -   | -                | -0.472*<br>(0.000**) | 0.398*<br>(0.002**) | 0.230<br>(0.140)     |
| 36 - 45 ปี           | 4.382     | -   | -                | -                    | 0.869*<br>(0.000**) | 0.702*<br>(0.000**)  |
| 46 - 55 ปี           | 3.513     | -   | -                | -                    | -                   | -0.167<br>(0.268)    |
| มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป | 3.680     | -   | -                | -                    | -                   | -                    |

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่า Sig.

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านจิตใจแตกต่างกัน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ จำนวน 6 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรอายุต่ำกว่า 25 ปี กับบุคลากรอายุ 46 - 55 ปี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรอายุ 46 - 55 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.760

2. บุคลากรอายุต่ำกว่า 25 ปี กับบุคลากรอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.593

3. บุคลากรอายุ 26 - 35 ปี กับบุคลากรอายุ 36 - 45 ปี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรอายุ 26 - 35 ปี มีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรอายุ 36 - 45 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.472

4. บุคลากรอายุ 26 - 35 ปี กับบุคลากรอายุ 46 - 55 ปี มีค่า Sig. = 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรอายุ 26 - 35 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรอายุ 46 - 55 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.398

5. บุคลากรอายุ 36 - 45 ปี กับบุคลากรอายุ 46 - 55 ปี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรอายุ 36 - 45 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรอายุ 46 - 55 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.869

6. บุคลากรอายุ 36 - 45 ปี กับบุคลากรอายุ 55 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรอายุ 36 - 45 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรอายุ 55 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.702

**ตารางที่ 4.31** การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

| อายุ          |           | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |                  |                      |                     |                      |
|---------------|-----------|---|------------------|----------------------|---------------------|----------------------|
|               |           | กลุ่ม J   |                  |                      |                     |                      |
|               |           | ต่ำกว่า 25 ปี   | 26 - 35 ปี       | 36 - 45 ปี           | 46 - 55 ปี          | มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป |
| กลุ่ม I       | $\bar{X}$ | 4.250   | 3.910            | 4.428                | 3.528               | 3.675                |
| ต่ำกว่า 25 ปี | 4.250     | -   | 0.340<br>(0.104) | -0.178<br>(0.389)    | 0.722*<br>(0.000**) | 0.575*<br>(0.010**)  |
| 26 - 35 ปี    | 3.910     | -   | -                | -0.518*<br>(0.000**) | 0.382*<br>(0.004**) | 0.235<br>(0.131)     |
| 36 - 45 ปี    | 4.428     | -   | -                | -                    | 0.900*<br>(0.000**) | 0.753*<br>(0.000**)  |
| 46 - 55 ปี    | 3.528     | -   | -                | -                    | -                   | -0.147<br>(0.331)    |



ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม  
เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร การดำรงคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ (ต่อ)

| อายุ                    |           | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |            |            |            |                         |
|-------------------------|-----------|---|------------|------------|------------|-------------------------|
|                         |           | กลุ่ม J   |            |            |            |                         |
|                         |           | ต่ำกว่า<br>25 ปี  | 26 - 35 ปี | 36 - 45 ปี | 46 - 55 ปี | มากกว่า<br>55 ปี ขึ้นไป |
| กลุ่ม I                 | $\bar{X}$ | 4.250   | 3.910      | 4.428      | 3.528      | 3.675                   |
| มากกว่า<br>55 ปี ขึ้นไป | 3.675     | -   | -          | -          | -          | -                       |

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่า Sig.

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม การดำรงคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ จำนวน 6 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรอายุต่ำกว่า 25 ปี กับบุคลากรอายุ 46 - 55 ปี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรอายุ 46 - 55 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.722

2. บุคลากรอายุต่ำกว่า 25 ปี กับบุคลากรอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.575

3. บุคลากรอายุ 26 - 35 ปี กับบุคลากรอายุ 36 - 45 ปี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรอายุ 26 - 35 ปี มีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรอายุ 36 - 45 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.518

4. บุคลากรอายุ 26 - 35 ปี กับบุคลากรอายุ 46 - 55 ปี มีค่า Sig. = 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรอายุ 26 - 35 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรอายุ 46 - 55 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.382

5. บุคลากรอายุ 36 - 45 ปี กับบุคลากรอายุ 46 - 55 ปี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรอายุ 36 - 45 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรอายุ 46 - 55 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.900

6. บุคลากรอายุ 36 - 45 ปี กับบุคลากรอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรอายุ 36 - 45 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.753

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม  
เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

| อายุ                    |           | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |                  |                      |                     |                         |
|-------------------------|-----------|---|------------------|----------------------|---------------------|-------------------------|
|                         |           | กลุ่ม J   |                  |                      |                     |                         |
|                         |           | ต่ำกว่า<br>25 ปี  | 26 - 35 ปี       | 36 - 45 ปี           | 46 - 55 ปี          | มากกว่า<br>55 ปี ขึ้นไป |
| กลุ่ม I                 | $\bar{X}$ | 4.239   | 3.920            | 4.359                | 3.554               | 3.650                   |
| ต่ำกว่า 25 ปี           | 4.239     | -   | 0.319<br>(0.126) | -0.118<br>(0.569)    | 0.685*<br>(0.001**) | 0.589*<br>(0.008**)     |
| 26 - 35 ปี              | 3.920     | -   | -                | -0.437*<br>(0.001**) | 0.366*<br>(0.005**) | 0.270<br>(0.084)        |
| 36 - 45 ปี              | 4.356     | -   | -                | -                    | 0.802*<br>(0.000**) | 0.706*<br>(0.000**)     |
| 46 - 55 ปี              | 3.554     | -   | -                | -                    | -                   | -0.096<br>(0.525)       |
| มากกว่า<br>55 ปี ขึ้นไป | 3.650     | -   | -                | -                    | -                   | -                       |

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่า Sig.

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลความผูกพันใน  
องค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน  
จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ จำนวน 6 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรอายุต่ำกว่า 25 ปี กับบุคลากรอายุ 46 - 55 ปี มีค่า Sig. = 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า  
ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความผูกพันในองค์กร  
มากกว่าบุคลากรอายุ 46 - 55 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.685

2. บุคลากรอายุต่ำกว่า 25 ปี กับบุคลากรอายุ 55 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า  
ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความผูกพันในองค์กร  
มากกว่าบุคลากรอายุ 55 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.589

3. บุคลากรอายุ 26 - 35 ปี กับบุคลากรอายุ 36 - 45 ปี มีค่า Sig. = 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า  
ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรอายุ 26 - 35 ปี มีความผูกพันในองค์กร  
น้อยกว่าบุคลากรอายุ 36 - 45 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.437

4. บุคลากรอายุ 26 - 35 ปี กับบุคลากรอายุ 46 - 55 ปี มีค่า Sig. = 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า  
ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรอายุ 26 - 35 ปี มีความผูกพันในองค์กร  
มากกว่าบุคลากรอายุ 46 - 55 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.366

5. บุคลากรอายุ 36 - 45 ปี กับบุคลากรอายุ 46 - 55 ปี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรอายุ 36 - 45 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรอายุ 46 - 55 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.802

6. บุคลากรอายุ 36 - 45 ปี กับบุคลากรอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรอายุ 36 - 45 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.706

**สมมติฐานที่ 1.3** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกัน

$H_0$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ คือ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างก็จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.33

**ตารางที่ 4.33** การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

| ความผูกพันในองค์กร        | ค่าความแปรปรวน | One-Way ANOVA: F-test |     |       |       |         |
|---------------------------|----------------|-----------------------|-----|-------|-------|---------|
|                           |                | SS                    | df  | MS    | F     | Sig.    |
| 1. ด้านจิตใจ              | ระหว่างกลุ่ม   | 12.996                | 2   | 6.498 | 7.859 | 0.000** |
|                           | ภายในกลุ่ม     | 276.169               | 334 | 0.827 |       |         |
|                           | รวม            | 289.165               | 336 |       |       |         |
| 2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร | ระหว่างกลุ่ม   | 13.917                | 2   | 6.958 | 8.383 | 0.000** |
|                           | ภายในกลุ่ม     | 277.249               | 334 | 0.830 |       |         |
|                           | รวม            | 291.166               | 336 |       |       |         |
| 3. ด้านบรรทัดฐาน          | ระหว่างกลุ่ม   | 12.994                | 2   | 6.497 | 8.014 | 0.000** |
|                           | ภายในกลุ่ม     | 270.779               | 334 | 0.811 |       |         |
|                           | รวม            | 283.773               | 336 |       |       |         |
| ในภาพรวม                  | ระหว่างกลุ่ม   | 13.276                | 2   | 6.638 | 8.311 | 0.000** |
|                           | ภายในกลุ่ม     | 266.759               | 334 | 0.799 |       |         |
|                           | รวม            | 280.035               | 336 |       |       |         |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมในภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.000 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ (Sig. = 0.000) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Sig. = 0.000) และด้านบรรทัดฐาน (Sig. = 0.000) ซึ่งมีความน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  และปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ดังนั้น เพื่อให้เห็นความแตกต่าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางที่ 4.34 - 4.37

**ตารางที่ 4.34** การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

| สถานภาพ                       |           | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |                     |                               |
|-------------------------------|-----------|---|---------------------|-------------------------------|
|                               |           | กลุ่ม J   |                     |                               |
| กลุ่ม I                       | $\bar{X}$ | โสด   | สมรส/อยู่ด้วยกัน    | แยกกันอยู่/<br>หย่าร้าง/หม้าย |
| โสด                           | 4.143     | -   | 0.413*<br>(0.000**) | 0.329<br>(0.064)              |
| สมรส/อยู่ด้วยกัน              | 3.731     | -   | -                   | -0.084<br>(0.632)             |
| แยกกันอยู่/<br>หย่าร้าง/หม้าย | 3.815     | -   | -                   | -                             |

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่า Sig.

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ในภาพรวมแตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ จำนวน 1 คู่ ได้แก่ บุคลากรสถานภาพโสดกับบุคลากรสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีความน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรสถานภาพโสดมีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.413

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม  
เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านจิตใจ จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

| สถานภาพ                       |           | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |                     |                               |
|-------------------------------|-----------|---|---------------------|-------------------------------|
|                               |           | กลุ่ม J   |                     |                               |
| กลุ่ม I                       | $\bar{X}$ | โสด   | สมรส/อยู่ด้วยกัน    | แยกกันอยู่/<br>หย่าร้าง/หม้าย |
| กลุ่ม I                       | $\bar{X}$ | 4.134   | 3.723               | 3.847                         |
| โสด                           | 4.134     | -   | 0.411*<br>(0.000**) | 0.287<br>(0.112)              |
| สมรส/อยู่ด้วยกัน              | 3.723     | -   | -                   | -0.124<br>(0.486)             |
| แยกกันอยู่/<br>หย่าร้าง/หม้าย | 3.847     | -   | -                   | -                             |

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่า Sig.

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านจิตใจแตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ จำนวน 1 คู่ ได้แก่ บุคลากรสถานภาพโสดกับบุคลากรสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรสถานภาพโสดมีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.411

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม  
เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

| สถานภาพ          |           | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |                     |                               |
|------------------|-----------|---|---------------------|-------------------------------|
|                  |           | กลุ่ม J   |                     |                               |
| กลุ่ม I          | $\bar{X}$ | โสด   | สมรส/อยู่ด้วยกัน    | แยกกันอยู่/<br>หย่าร้าง/หม้าย |
| กลุ่ม I          | $\bar{X}$ | 4.158   | 3.738               | 3.806                         |
| โสด              | 4.158     | -   | 0.421*<br>(0.000**) | 0.352<br>(0.052)              |
| สมรส/อยู่ด้วยกัน | 3.738     | -   | -                   | -0.069<br>(0.701)             |

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม  
เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

| สถานภาพ                       |           | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |                  |                               |
|-------------------------------|-----------|---|------------------|-------------------------------|
|                               |           | กลุ่ม J   |                  |                               |
|                               |           | โสด   | สมรส/อยู่ด้วยกัน | แยกกันอยู่/<br>หย่าร้าง/หม้าย |
| กลุ่ม I                       | $\bar{X}$ | 4.158   | 3.738            | 3.806                         |
| แยกกันอยู่/<br>หย่าร้าง/หม้าย | 3.806     | -   | -                | -                             |

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่า Sig.

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ จำนวน 1 คู่ ได้แก่ บุคลากรสถานภาพโสดกับบุคลากรสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรสถานภาพโสดมีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.421

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม  
เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

| อายุ                           |           | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |                     |                                |
|--------------------------------|-----------|---|---------------------|--------------------------------|
|                                |           | กลุ่ม J   |                     |                                |
|                                |           | โสด   | สมรส/อยู่ด้วยกัน    | แยกกันอยู่/<br>หย่าร้าง/ หม้าย |
| กลุ่ม I                        | $\bar{X}$ | 4.137   | 3.732               | 3.790                          |
| โสด                            | 4.137     | -   | 0.406*<br>(0.000**) | 0.347<br>(0.053)               |
| สมรส/อยู่ด้วยกัน               | 3.732     | -   | -                   | -0.059<br>(0.740)              |
| แยกกันอยู่/<br>หย่าร้าง/ หม้าย | 3.790     | -   | -                   | -                              |

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่า Sig.

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ จำนวน 1 คู่ ได้แก่ บุคลากรสถานภาพโสดกับบุคลากรสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรสถานภาพโสดมีความผูกพันในองค์การมากกว่าบุคลากรสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.406

**สมมติฐานที่ 1.4** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกัน

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ คือ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างก็จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.38

**ตารางที่ 4.38** การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

| ความผูกพันในองค์การ        | ค่าความแปรปรวน | One-Way ANOVA: F-test |     |        |        |         |
|----------------------------|----------------|-----------------------|-----|--------|--------|---------|
|                            |                | SS                    | df  | MS     | F      | Sig.    |
| 1. ด้านจิตใจ               | ระหว่างกลุ่ม   | 37.746                | 2   | 18.873 | 25.072 | 0.000** |
|                            | ภายในกลุ่ม     | 251.419               | 334 | 0.753  |        |         |
|                            | รวม            | 289.165               | 336 |        |        |         |
| 2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ | ระหว่างกลุ่ม   | 37.857                | 2   | 18.929 | 24.958 | 0.000** |
|                            | ภายในกลุ่ม     | 253.309               | 334 | 0.758  |        |         |
|                            | รวม            | 291.166               | 336 |        |        |         |
| 3. ด้านบรรทัดฐาน           | ระหว่างกลุ่ม   | 35.288                | 2   | 17.644 | 23.716 | 0.000** |
|                            | ภายในกลุ่ม     | 248.486               | 335 | 0.744  |        |         |
|                            | รวม            | 283.773               | 336 |        |        |         |
| ในภาพรวม                   | ระหว่างกลุ่ม   | 36.859                | 2   | 18.430 | 25.313 | 0.000** |
|                            | ภายในกลุ่ม     | 243.176               | 334 | 0.728  |        |         |
|                            | รวม            | 280.035               | 336 |        |        |         |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ในภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.000 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันในองค์กรของด้านจิตใจ (Sig. = 0.000) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Sig. = 0.000) และด้านบรรทัดฐาน (Sig. = 0.000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน H<sub>1</sub> และปฏิเสธสมมติฐาน H<sub>0</sub> ดังนั้น เพื่อให้เห็นความแตกต่าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางที่ 4.39 - 4.42

**ตารางที่ 4.39** การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

| ระดับการศึกษา    |           | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |           |                  |
|------------------|-----------|---|-----------|------------------|
|                  |           | กลุ่ม J   |           |                  |
|                  |           | ต่ำกว่าปริญญาตรี  | ปริญญาตรี | สูงกว่าปริญญาตรี |
| กลุ่ม I          | $\bar{X}$ | 3.102   | 4.031     | 4.081            |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3.102     | -   | -0.928*   | -0.978*          |
|                  |           |   | (0.000**) | (0.000**)        |
| ปริญญาตรี        | 4.031     | -   | -         | -0.050           |
|                  |           |   |           | (0.645)          |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 4.081     | -   | -         | -                |

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่า Sig.

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ในภาพรวมแตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับบุคลากรระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.928

2. บุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.978



ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม  
เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

| ระดับการศึกษา    | $\bar{X}$ | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |                      |                      |
|------------------|-----------|---|----------------------|----------------------|
|                  |           | กลุ่ม J   |                      |                      |
|                  |           | ต่ำกว่าปริญญาตรี  | ปริญญาตรี            | สูงกว่าปริญญาตรี     |
| กลุ่ม I          | $\bar{X}$ | 3.089   | 4.024                | 4.084                |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3.089     | -   | -0.936*<br>(0.000**) | -0.996*<br>(0.000**) |
| ปริญญาตรี        | 4.024     | -   | -                    | -0.060<br>(0.583)    |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 4.084     | -   | -                    | -                    |

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่า Sig.

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านจิตใจแตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับบุคลากรระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.936

2. บุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับบุคลากรระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.996

ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับ ความผูกพันในองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

| ระดับการศึกษา    | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |                  |           |                  |
|------------------|---|------------------|-----------|------------------|
|                  |   | กลุ่ม J          |           |                  |
|                  |   | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่าปริญญาตรี |
| กลุ่ม I          | $\bar{X}$   | 3.099            | 4.058     | 4.057            |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3.099   | -                | -0.959*   | -0.958*          |
|                  |   |                  | (0.000**) | (0.000**)        |
| ปริญญาตรี        | 4.058   | -                | -         | 0.001            |
|                  |   |                  |           | (0.990)          |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 4.057   | -                | -         | -                |

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่า Sig.

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับบุคลากรระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรระดับ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมี ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.959

2. บุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรระดับ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.958

ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม  
เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

| ระดับการศึกษา    | $\bar{X}$ | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |                      |                      |
|------------------|-----------|---|----------------------|----------------------|
|                  |           | ต่ำกว่าปริญญาตรี  | ปริญญาตรี            | สูงกว่าปริญญาตรี     |
| กลุ่ม I          |           |   |                      |                      |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3.120     | -   | -0.890*<br>(0.000**) | -0.981*<br>(0.000**) |
| ปริญญาตรี        | 4.010     | -   | -                    | -0.090<br>(0.407)    |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 4.101     | -   | -                    | -                    |

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่า Sig.

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับบุคลากรระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.890

2. บุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.981

**สมมติฐานที่ 1.5** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกัน

$H_0$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ คือ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$

เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างก็จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.43

**ตารางที่ 4.43** การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

| ความผูกพันในองค์กร        | ค่าความแปรปรวน | One-Way ANOVA: F-test |     |       |       |       |
|---------------------------|----------------|-----------------------|-----|-------|-------|-------|
|                           |                | SS                    | df  | MS    | F     | Sig.  |
| 1. ด้านจิตใจ              | ระหว่างกลุ่ม   | 2.438                 | 2   | 1.219 | 1.420 | 0.243 |
|                           | ภายในกลุ่ม     | 286.727               | 334 | 0.858 |       |       |
|                           | รวม            | 289.165               | 336 |       |       |       |
| 2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร | ระหว่างกลุ่ม   | 1.359                 | 2   | 0.679 | 0.783 | 0.458 |
|                           | ภายในกลุ่ม     | 289.807               | 334 | 0.868 |       |       |
|                           | รวม            | 291.166               | 336 |       |       |       |
| 3. ด้านบรรทัดฐาน          | ระหว่างกลุ่ม   | 2.284                 | 2   | 1.142 | 1.355 | 0.259 |
|                           | ภายในกลุ่ม     | 281.489               | 335 | 0.843 |       |       |
|                           | รวม            | 283.773               | 336 |       |       |       |
| ในภาพรวม                  | ระหว่างกลุ่ม   | 1.543                 | 2   | 0.772 | 0.925 | 0.397 |
|                           | ภายในกลุ่ม     | 278.492               | 334 | 0.834 |       |       |
|                           | รวม            | 280.035               | 336 |       |       |       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.397 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ (Sig. = 0.243) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Sig. = 0.458) และด้านบรรทัดฐาน (Sig. = 0.259) ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_0$

**สมมติฐานที่ 1.6** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกัน

$H_0$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ คือ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$

เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างก็จะทำการทดสอบความความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.44

**ตารางที่ 4.44** การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

| ความผูกพันใน<br>องค์กร        | ค่าความ<br>แปรปรวน | One-Way ANOVA: F-test |     |        |        |         |
|-------------------------------|--------------------|-----------------------|-----|--------|--------|---------|
|                               |                    | SS                    | df  | MS     | F      | Sig.    |
| 1. ด้านจิตใจ                  | ระหว่างกลุ่ม       | 89.940                | 4   | 22.485 | 37.471 | 0.000** |
|                               | ภายในกลุ่ม         | 199.224               | 332 | 0.600  |        |         |
|                               | รวม                | 289.165               | 336 |        |        |         |
| 2. ด้านการคงอยู่กับ<br>องค์กร | ระหว่างกลุ่ม       | 93.796                | 4   | 23.449 | 39.444 | 0.000** |
|                               | ภายในกลุ่ม         | 197.370               | 332 | 0.594  |        |         |
|                               | รวม                | 291.166               | 336 |        |        |         |
| 3. ด้านบรรทัดฐาน              | ระหว่างกลุ่ม       | 84.417                | 4   | 21.104 | 35.146 | 0.000** |
|                               | ภายในกลุ่ม         | 199.357               | 332 | 0.600  |        |         |
|                               | รวม                | 283.773               | 336 |        |        |         |
| ในภาพรวม                      | ระหว่างกลุ่ม       | 89.160                | 4   | 22.290 | 38.770 | 0.000** |
|                               | ภายในกลุ่ม         | 190.875               | 332 | 0.575  |        |         |
|                               | รวม                | 280.035               | 336 |        |        |         |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ในภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.000 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ (Sig. = 0.000) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Sig. = 0.000) และด้านบรรทัดฐาน (Sig. = 0.000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  และปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ดังนั้น เพื่อให้เห็นความแตกต่าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางที่ 4.45 - 4.48

ตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม  
เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่

| ความผูกพันใน<br>องค์กร |           | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |                      |                      |                     |                     |
|------------------------|-----------|---|----------------------|----------------------|---------------------|---------------------|
|                        |           | กลุ่ม J   |                      |                      |                     |                     |
|                        |           | น้อยกว่า 2 ปี   | 2 - 5 ปี             | 6 - 10 ปี            | 11 - 15 ปี          | 15 ปี ขึ้นไป        |
| กลุ่ม I                | $\bar{X}$ | 3.466   | 4.662                | 4.276                | 3.874               | 3.283               |
| น้อยกว่า 2 ปี          | 3.466     | -   | -1.196*<br>(0.000**) | -0.810*<br>(0.000**) | -0.409*<br>(0.026*) | 0.183<br>(0.308)    |
| 2 - 5 ปี               | 4.662     | -   | -                    | 0.386*<br>(0.003**)  | 0.787*<br>(0.000**) | 1.378*<br>(0.000**) |
| 6 - 10 ปี              | 4.276     | -   | -                    | -                    | 0.401*<br>(0.001**) | 0.993*<br>(0.000**) |
| 11 - 15 ปี             | 3.874     | -   | -                    | -                    | -                   | 0.591*<br>(0.000**) |
| 15 ปี ขึ้นไป           | 3.283     | -   | -                    | -                    | -                   | -                   |

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่า Sig.

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ในภาพรวมแตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ จำนวน 9 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.196

2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.810

3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีค่า Sig. = 0.026 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.409

4. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี มีค่า Sig. = 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.386

5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.787

6. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.378

7. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีค่า Sig. = 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.401

8. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.993

9. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.591

**ตารางที่ 4.46** การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านจิตใจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่

| ประสบการณ์<br>ในการทำงาน | ประสบการณ์ | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |           |           |            |              |
|--------------------------|------------|---|-----------|-----------|------------|--------------|
|                          |            | กลุ่ม J   |           |           |            |              |
|                          |            | น้อยกว่า 2 ปี   | 2 - 5 ปี  | 6 - 10 ปี | 11 - 15 ปี | 15 ปี ขึ้นไป |
| กลุ่ม I                  | $\bar{X}$  | 3.500   | 4.662     | 4.261     | 3.880      | 3.265        |
| น้อยกว่า 2 ปี            | 3.500      | -   | -1.162*   | -0.761*   | -0.380*    | 0.235        |
|                          |            |   | (0.000**) | (0.000**) | (0.042*)   | (0.200)      |
| 2 - 5 ปี                 | 4.662      | -   | -         | 0.401*    | 0.782*     | 1.396*       |
|                          |            |   |           | (0.003**) | (0.000**)  | (0.000**)    |

ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านจิตใจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ (ต่อ)

| ประสบการณ์<br>ในการทำงาน | ประสภการณ์<br>ในการทำงาน | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |          |           |                     |                     |
|--------------------------|--------------------------|---|----------|-----------|---------------------|---------------------|
|                          |                          | กลุ่ม J   |          |           |                     |                     |
|                          |                          | น้อยกว่า 2 ปี   | 2 - 5 ปี | 6 - 10 ปี | 11 - 15 ปี          | 15 ปี ขึ้นไป        |
| กลุ่ม I                  | $\bar{X}$                | 3.500   | 4.662    | 4.261     | 3.880               | 3.265               |
| 6 - 10 ปี                | 4.261                    | -   | -        | -         | 0.381*<br>(0.003**) | 0.995*<br>(0.000**) |
| 11 - 15 ปี               | 3.880                    | -   | -        | -         | -                   | 0.614*<br>(0.000**) |
| 15 ปี ขึ้นไป             | 3.265                    | -   | -        | -         | -                   | -                   |

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่า Sig.

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านจิตใจแตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ จำนวน 9 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.162

2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.761

3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีค่า Sig. = 0.042 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.380

4. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี มีค่า Sig. = 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.401



5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.782

6. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.396

7. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีค่า Sig. = 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.381

8. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.995

9. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.614

**ตารางที่ 4.47** การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่

| ประสบการณ์ในการทำงาน |           | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |                      |                      |                     |                     |
|----------------------|-----------|---|----------------------|----------------------|---------------------|---------------------|
|                      |           | กลุ่ม J   |                      |                      |                     |                     |
|                      |           | น้อยกว่า 2 ปี   | 2 - 5 ปี             | 6 - 10 ปี            | 11 - 15 ปี          | 15 ปี ขึ้นไป        |
| กลุ่ม I              | $\bar{X}$ | 3.466   | 4.669                | 4.342                | 3.849               | 3.283               |
| น้อยกว่า 2 ปี        | 3.466     | -   | -1.203*<br>(0.000**) | -0.876*<br>(0.000**) | -0.383*<br>(0.040*) | 0.183<br>(0.316)    |
| 2 - 5 ปี             | 4.669     | -   | -                    | 0.328*<br>(0.014*)   | 0.820*<br>(0.000**) | 1.386*<br>(0.000**) |
| 6 - 10 ปี            | 4.342     | -   | -                    | -                    | 0.493*<br>(0.000**) | 1.058*<br>(0.000**) |

ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการคงอยู่กับองค์การ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ (ต่อ)

| ประสบการณ์ในการทำงาน | ประสบการณ์ในการทำงาน | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |          |           |            |                     |
|----------------------|----------------------|---|----------|-----------|------------|---------------------|
|                      |                      | กลุ่ม J   |          |           |            |                     |
|                      |                      | น้อยกว่า 2 ปี   | 2 - 5 ปี | 6 - 10 ปี | 11 - 15 ปี | 15 ปี ขึ้นไป        |
| กลุ่ม I              | $\bar{X}$            | 3.466   | 4.669    | 4.342     | 3.849      | 3.283               |
| 11 - 15 ปี           | 3.849                | -   | -        | -         | -          | 0.566*<br>(0.000**) |
| 15 ปี ขึ้นไป         | 3.283                | -   | -        | -         | -          | -                   |

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่า Sig.

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการคงอยู่กับองค์การแตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ จำนวน 9 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความผูกพันในองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.203

2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความผูกพันในองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.876

3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีค่า Sig. = 0.040 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความผูกพันในองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.383

4. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี มีค่า Sig. = 0.014 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี มีความผูกพันในองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.328

5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.820

6. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.386

7. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.493

8. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.058

9. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.566

**ตารางที่ 4.48** การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่

| ประสบการณ์<br>ในการทำงาน | ประส<br>การณ<br>์ | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |           |           |            |              |
|--------------------------|-------------------|---|-----------|-----------|------------|--------------|
|                          |                   | กลุ่ม J   |           |           |            |              |
|                          |                   | น้อยกว่า 2 ปี   | 2 - 5 ปี  | 6 - 10 ปี | 11 - 15 ปี | 15 ปี ขึ้นไป |
| กลุ่ม I                  | $\bar{X}$         | 3.432   | 4.654     | 4.2225    | 3.895      | 3.301        |
| น้อยกว่า 2 ปี            | 3.432             | -   | -1.222*   | -0.794*   | -0.463*    | 0.131        |
|                          |                   |   | (0.000**) | (0.000**) | (0.013*)   | (0.475)      |
| 2 - 5 ปี                 | 4.654             | -   | -         | 0.428*    | 0.759*     | 1.353*       |
|                          |                   |   |           | (0.001**) | (0.000**)  | (0.000**)    |
| 6 - 10 ปี                | 4.225             | -   | -         | -         | 0.330*     | 0.924*       |
|                          |                   |   |           |           | (0.009**)  | (0.000**)    |
| 11 - 15 ปี               | 3.895             | -   | -         | -         | -          | 0.594*       |
|                          |                   |   |           |           |            | (0.000**)    |

**ตารางที่ 4.48** การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม  
เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน  
เป็นรายคู่ (ต่อ)

| ประสบการณ์<br>ในการทำงาน | ประสกรณ   | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |          |           |            |              |
|--------------------------|-----------|---|----------|-----------|------------|--------------|
|                          |           | กลุ่ม J   |          |           |            |              |
|                          |           | น้อยกว่า 2 ปี   | 2 - 5 ปี | 6 - 10 ปี | 11 - 15 ปี | 15 ปี ขึ้นไป |
| กลุ่ม I                  | $\bar{X}$ | 3.432   | 4.654    | 4.2225    | 3.895      | 3.301        |
| 15 ปี ขึ้นไป             | 3.301     | -   | -        | -         | -          | -            |

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่า Sig.

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ จำนวน 9 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.222

2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.794

3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีค่า Sig. = 0.013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.463

4. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี มีค่า Sig. = 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.428

5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.759

6. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.353

7. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีค่า Sig. = 0.009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.330

8. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.924

9. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.594

**สมมติฐานที่ 1.7** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกัน

$H_0$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ คือ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างก็จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.49

**ตารางที่ 4.49** การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร จำแนกตามรายได้

| ความผูกพันในองค์กร | ค่าความแปรปรวน | One-Way ANOVA: F-test |     |        |        |         |
|--------------------|----------------|-----------------------|-----|--------|--------|---------|
|                    |                | SS                    | df  | MS     | F      | Sig.    |
| 1. ด้านจิตใจ       | ระหว่างกลุ่ม   | 67.850                | 4   | 16.962 | 25.446 | 0.000** |
|                    | ภายในกลุ่ม     | 221.315               | 332 | 0.667  |        |         |
|                    | รวม            | 289.165               | 336 |        |        |         |

ตารางที่ 4.49 การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม  
เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร จำแนกตามรายได้ (ต่อ)

| ความผูกพันใน<br>องค์กร        | ค่าความ<br>แปรปรวน | One-Way ANOVA: F-test |     |        |        |         |
|-------------------------------|--------------------|-----------------------|-----|--------|--------|---------|
|                               |                    | SS                    | df  | MS     | F      | Sig.    |
| 2. ด้านการคงอยู่กับ<br>องค์กร | ระหว่างกลุ่ม       | 65.566                | 4   | 16.392 | 24.122 | 0.000** |
|                               | ภายในกลุ่ม         | 225.600               | 332 | 0.680  |        |         |
|                               | รวม                | 291.166               | 336 |        |        |         |
| 3. ด้านบรรทัดฐาน              | ระหว่างกลุ่ม       | 60.283                | 4   | 15.071 | 22.388 | 0.000** |
|                               | ภายในกลุ่ม         | 223.491               | 332 | 0.673  |        |         |
|                               | รวม                | 283.773               | 336 |        |        |         |
| ในภาพรวม                      | ระหว่างกลุ่ม       | 64.420                | 4   | 16.105 | 24.798 | 0.000** |
|                               | ภายในกลุ่ม         | 215.615               | 332 | 0.649  |        |         |
|                               | รวม                | 280.035               | 336 |        |        |         |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.49 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ในภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ (Sig. = 0.000) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Sig. = 0.000) และด้านบรรทัดฐาน (Sig. = 0.000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  และปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ดังนั้น เพื่อให้เห็นความแตกต่าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางที่ 4.50 - 4.53

ตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม  
เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ในภาพรวม จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

|                     |           | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |           |          |         |          |
|---------------------|-----------|---|-----------|----------|---------|----------|
|                     |           | กลุ่ม J   |           |          |         |          |
| รายได้              |           | น้อยกว่า 12,000 บาท                                       | 12,001    | 20,001   | 30,001  | 40,001   |
|                     |           | 12,000 บาท  | -         | -        | -       | บาท      |
|                     |           | บาท   | 20,000    | 30,000   | 40,000  | ขึ้นไป   |
|                     |           | บาท   | บาท       | บาท      |         |          |
| กลุ่ม I             | $\bar{X}$ | 3.631   | 4.400     | 4.144    | 3.844   | 3.115    |
| น้อยกว่า 12,000 บาท | 3.631     | -   | -0.769*   | -0.513*  | -0.213  | 0.516    |
|                     |           |   | (0.001**) | (0.029*) | (0.355) | (0.031*) |

ตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม  
เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ในภาพรวม จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ (ต่อ)

|                        |       | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |                              |                              |                              |                         |
|------------------------|-------|---|------------------------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|
|                        |       | กลุ่ม J   |                              |                              |                              |                         |
| รายได้                 |       | น้อยกว่า<br>12,000<br>บาท                                 | 12,001<br>-<br>20,000<br>บาท | 20,001<br>-<br>30,000<br>บาท | 30,001<br>-<br>40,000<br>บาท | 40,001<br>บาท<br>ขึ้นไป |
|                        |       | กลุ่ม I   | $\bar{X}$                    | 3.631                        | 4.400                        | 4.144                   |
| 12,001 -<br>20,000 บาท | 4.400 | -   | -                            | 0.256*<br>(0.043*)           | 0.555*<br>(0.000**)          | 1.285*<br>(0.000**)     |
| 20,001 -<br>30,000 บาท | 4.144 | -   | -                            | -                            | 0.300*<br>(0.014*)           | 1.029*<br>(0.000**)     |
| 30,001 -<br>40,000 บาท | 3.844 | -   | -                            | -                            | -                            | 0.730*<br>(0.000**)     |
| 40,001 บาท<br>ขึ้นไป   | 3.115 | -   | -                            | -                            | -                            | -                       |

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่า Sig.

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน  
ในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ในภาพรวมแตกต่างกัน  
จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ จำนวน 9 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรรายได้น้อยกว่า 12,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 12,001 - 20,000 บาท มีค่า  
Sig. = 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรรายได้น้อยกว่า  
12,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรรายได้ 12,001 - 20,000 บาท โดยมีผลต่าง  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.769

2. บุคลากรรายได้น้อยกว่า 12,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีค่า  
Sig. = 0.029 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า บุคลากรรายได้น้อยกว่า  
12,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรรายได้ 20,001 - 30,000 บาท โดยมีผลต่าง  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.513

3. บุคลากรรายได้น้อยกว่า 12,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.031  
ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า บุคลากรรายได้น้อยกว่า 12,000 บาท  
มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.516

4. บุคลากรรายได้ 12,001 - 20,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีค่า Sig. = 0.043 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า บุคลากรรายได้ 12,001 - 20,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรรายได้ 20,001 - 30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.256

5. บุคลากรรายได้ 12,001 - 20,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 30,001 - 40,000 บาท มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรรายได้ 12,001 - 20,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรรายได้ 30,001 - 40,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.555

6. บุคลากรรายได้ 12,001 - 20,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรรายได้ 12,001 - 20,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.285

7. บุคลากรรายได้ 20,001 - 30,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 30,001 - 40,000 บาท มีค่า Sig. = 0.014 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า บุคลากรรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรรายได้ 30,001 - 40,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.300

8. บุคลากรรายได้ 20,001 - 30,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.029

9. บุคลากรรายได้ 30,001 - 40,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรรายได้ 30,001 - 40,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.730



ตารางที่ 4.51 การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม  
เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

|                        |       | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |                        |                        |                        |                     |
|------------------------|-------|---|------------------------|------------------------|------------------------|---------------------|
|                        |       | กลุ่ม J   |                        |                        |                        |                     |
| รายได้                 |       | น้อยกว่า<br>12,000 บาท                                    | 12,001 -<br>20,000 บาท | 20,001 -<br>30,000 บาท | 30,001 -<br>40,000 บาท | 40,001<br>ขึ้นไป    |
|                        |       | กลุ่ม I   | $\bar{X}$              | 3.661                  | 4.413                  | 4.127               |
| น้อยกว่า<br>12,000 บาท | 3.661 | -   | -0.752*<br>(0.002**)   | -0.466*<br>(0.050*)    | -0.186<br>(0.425)      | 0.579*<br>(0.017*)  |
| 12,001 -<br>20,000 บาท | 4.413 | -   | -                      | 0.286*<br>(0.026*)     | 0.566*<br>(0.000**)    | 1.331*<br>(0.000**) |
| 20,001 -<br>30,000 บาท | 4.127 | -   | -                      | -                      | 0.280*<br>(0.023**)    | 1.045*<br>(0.000**) |
| 30,001 -<br>40,000 บาท | 3.847 | -   | -                      | -                      | -                      | 0.765*<br>(0.000**) |
| 40,001 บาท<br>ขึ้นไป   | 3.082 | -   | -                      | -                      | -                      | -                   |

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่า Sig.

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.51 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านจิตใจแตกต่างกัน จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ จำนวน 9 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรรายได้น้อยกว่า 12,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 12,001 - 20,000 บาท มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรรายได้น้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรรายได้ 12,001 - 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.752

2. บุคลากรรายได้น้อยกว่า 12,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีค่า Sig. = 0.050 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า บุคลากรรายได้น้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรรายได้ 20,001 - 30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.466



ตารางที่ 4.52 การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม  
เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

|                        |       | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |                           |                           |                           |                     |
|------------------------|-------|---|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------|
|                        |       | กลุ่ม J   |                           |                           |                           |                     |
| รายได้                 |       | น้อยกว่า<br>12,000<br>บาท                                 | 12,001 -<br>20,000<br>บาท | 20,001 -<br>30,000<br>บาท | 30,001 -<br>40,000<br>บาท | 40,001<br>ขึ้นไป    |
|                        |       | กลุ่ม I   | $\bar{X}$                 | 3.625                     | 4.392                     | 4.194               |
| น้อยกว่า<br>12,000 บาท | 3.625 | -   | -0.767*<br>(0.001**)      | -0.569*<br>(0.018*)       | -0.214<br>(0.364)         | 0.506<br>(0.039*)   |
| 12,001 -<br>20,000 บาท | 4.392 | -   | -                         | 0.197<br>(0.127)          | 0.552*<br>(0.000**)       | 1.273*<br>(0.000**) |
| 20,001 -<br>30,000 บาท | 4.194 | -   | -                         | -                         | 0.355*<br>(0.004**)       | 1.076*<br>(0.000**) |
| 30,001 -<br>40,000 บาท | 3.839 | -   | -                         | -                         | -                         | 0.720*<br>(0.000**) |
| 40,001 บาท<br>ขึ้นไป   | 3.119 | -   | -                         | -                         | -                         | -                   |

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่า Sig.

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.52 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ จำนวน 8 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรรายได้น้อยกว่า 12,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 12,001 - 20,000 บาท มีค่า Sig. = 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรรายได้น้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรรายได้ 12,001 - 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.767

2. บุคลากรรายได้น้อยกว่า 12,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีค่า Sig. = 0.018 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า บุคลากรรายได้น้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรรายได้ 20,001 - 30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.569

3. บุคลากรรายได้น้อยกว่า 12,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.039 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า บุคลากรรายได้ น้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.506

4. บุคลากรรายได้ 12,001 - 20,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 30,001 - 40,000 บาท มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรรายได้ 12,001 - 20,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรรายได้ 30,001 - 40,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.552

5. บุคลากรรายได้ 12,001 - 20,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรรายได้ 12,001 - 20,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.273

6. บุคลากรรายได้ 20,001 - 30,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 30,001 - 40,000 บาท มีค่า Sig. = 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรรายได้ 30,001 - 40,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.355

7. บุคลากรรายได้ 20,001 - 30,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.076

8. บุคลากรรายได้ 30,001 - 40,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรรายได้ 30,001 - 40,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.720

ตารางที่ 4.53 การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม  
เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

|                        |       | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J) |                           |                           |                           |                     |
|------------------------|-------|---|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------|
|                        |       | กลุ่ม J   |                           |                           |                           |                     |
| รายได้                 |       | น้อยกว่า<br>12,000<br>บาท                                 | 12,001 -<br>20,000<br>บาท | 20,001 -<br>30,000<br>บาท | 30,001 -<br>40,000<br>บาท | 40,001<br>ขึ้นไป    |
|                        |       | กลุ่ม I   | $\bar{X}$                 | 3.607                     | 4.394                     | 4.111               |
| น้อยกว่า<br>12,000 บาท | 3.607 | -   | -0.787*<br>(0.001**)      | -0.504*<br>(0.035*)       | -0.240<br>(0.307)         | 0.464<br>(0.057)    |
| 12,001 -<br>20,000 บาท | 4.395 | -   | -                         | 0.283*<br>(0.028*)        | 0.548*<br>(0.000**)       | 1.251*<br>(0.000**) |
| 20,001 -<br>30,000 บาท | 4.111 | -   | -                         | -                         | 0.264*<br>(0.033*)        | 0.968*<br>(0.000**) |
| 30,001 -<br>40,000 บาท | 3.847 | -   | -                         | -                         | -                         | 0.703*<br>(0.000**) |
| 40,001 บาท<br>ขึ้นไป   | 3.143 | -   | -                         | -                         | -                         | -                   |

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่า Sig.

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.53 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน  
ในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน  
จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ จำนวน 8 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรรายได้น้อยกว่า 12,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 12,001 - 20,000 บาท มีค่า  
Sig. = 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรรายได้น้อยกว่า  
12,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรรายได้ 12,001 - 20,000 บาท โดยมีผลต่าง  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.787

2. บุคลากรรายได้น้อยกว่า 12,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีค่า  
Sig. = 0.035 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า บุคลากรรายได้น้อยกว่า  
12,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรรายได้ 20,001 - 30,000 บาท โดยมีผลต่าง  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.504

3. บุคลากรรายได้ 12,001 - 20,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีค่า Sig. = 0.028 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า บุคลากรรายได้ 12,001 - 20,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรรายได้ 20,001 - 30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.283

4. บุคลากรรายได้ 12,001 - 20,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 30,001 - 40,000 บาท มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรรายได้ 12,001 - 20,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรรายได้ 30,001 - 40,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.548

5. บุคลากรรายได้ 12,001 - 20,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรรายได้ 12,001 - 20,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.251

6. บุคลากรรายได้ 20,001 - 30,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 30,001 - 40,000 บาท มีค่า Sig. = 0.033 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า บุคลากรรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรรายได้ 30,001 - 40,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.264

7. บุคลากรรายได้ 20,001 - 30,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.968

8. บุคลากรรายได้ 30,001 - 40,000 บาท กับบุคลากรรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรรายได้ 30,001 - 40,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.703

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

**สมมติฐานที่ 2.1** ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงาน ( $X_1$ ) ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ( $X_2$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $X_3$ ) ด้านการยอมรับ ( $X_4$ ) ด้านการสนับสนุน ( $X_5$ ) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ในภาพรวม ( $\hat{Y}_T$ )

ตารางที่ 4.54 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน  
 ในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ในภาพรวม

| ตัวแปร                                       | ความผูกพันในองค์การในภาพรวม |       |                           |       |         |
|--|-----------------------------|-------|---------------------------|-------|---------|
|  | Unstandardized Coefficients |       | Standardized Coefficients |       |         |
|  | B                           | S.E.  | $\beta$                   | t     | Sig.    |
| ค่าคงที่                                     | 0.515                       | 0.100 |                           | 5.166 | 0.000   |
| (X <sub>1</sub> ) ด้านโครงสร้างของงาน        | 0.110                       | 0.055 | 0.119                     | 1.983 | 0.048*  |
| (X <sub>2</sub> ) ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน | 0.283                       | 0.058 | 0.297                     | 4.896 | 0.000** |
| (X <sub>3</sub> ) ด้านความรับผิดชอบ          | 0.078                       | 0.060 | 0.082                     | 1.309 | 0.191   |
| (X <sub>4</sub> ) ด้านการยอมรับ              | 0.102                       | 0.047 | 0.103                     | 2.197 | 0.029*  |
| (X <sub>5</sub> ) ด้านการสนับสนุน            | 0.314                       | 0.065 | 0.334                     | 4.864 | 0.000** |

R = 0.889, R<sup>2</sup> = 0.791, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.788, SE<sub>Est</sub> = 0.421, F = 250.093, p = 0.000\*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.54 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน (X<sub>5</sub>) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ในภาพรวม ( $\hat{Y}_T$ ) มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (X<sub>2</sub>) ด้านโครงสร้างของงาน (X<sub>1</sub>) และด้านการยอมรับ (X<sub>4</sub>) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.889 สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์การของบุคลากรได้ร้อยละ 78.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย เท่ากับ 0.421 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.515 + 0.314 (X_5) + 0.283 (X_2) + 0.110 (X_1) + 0.102 (X_4) + 0.078 (X_3)$$

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงาน (X<sub>1</sub>) ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (X<sub>2</sub>) ด้านความรับผิดชอบ (X<sub>3</sub>) ด้านการยอมรับ (X<sub>4</sub>) ด้านการสนับสนุน (X<sub>5</sub>) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านจิตใจ ( $\hat{Y}_1$ )

ตารางที่ 4.55 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยบรรยากาศที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านจิตใจ

| ตัวแปร                                       | ความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ |       |                           |       |         |
|--|-----------------------------|-------|---------------------------|-------|---------|
|  | Unstandardized Coefficients |       | Standardized Coefficients |       |         |
|  | B                           | S.E.  | $\beta$                   | t     | Sig.    |
| ค่าคงที่                                     | 0.451                       | 0.101 |                           | 4.471 | 0.000   |
| (X <sub>1</sub> ) ด้านโครงสร้างของงาน        | 0.072                       | 0.056 | 0.077                     | 1.284 | 0.200   |
| (X <sub>2</sub> ) ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน | 0.274                       | 0.059 | 0.283                     | 4.691 | 0.000** |
| (X <sub>3</sub> ) ด้านความรับผิดชอบ          | 0.065                       | 0.061 | 0.067                     | 1.074 | 0.284   |
| (X <sub>4</sub> ) ด้านการยอมรับ              | 0.117                       | 0.047 | 0.120                     | 2.486 | 0.013*  |
| (X <sub>5</sub> ) ด้านการสนับสนุน            | 0.373                       | 0.065 | 0.391                     | 5.711 | 0.000** |

R = 0.890, R<sup>2</sup> = 0.792, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.789, SE<sub>Est</sub> = 0.426, F = 252.696, p = 0.000\*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.55 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน (X<sub>5</sub>) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านจิตใจ ( $\hat{Y}_1$ ) มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (X<sub>2</sub>) และด้านการยอมรับ (X<sub>4</sub>) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.890 สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรได้ร้อยละ 78.90 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย เท่ากับ 0.426 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.415 + 0.373 (X_5) + 0.274 (X_2) + 0.117 (X_4) + 0.072 (X_1) + 0.065 (X_3)$$

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงาน (X<sub>1</sub>) ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (X<sub>2</sub>) ด้านความรับผิดชอบ (X<sub>3</sub>) ด้านการยอมรับ (X<sub>4</sub>) ด้านการสนับสนุน (X<sub>5</sub>) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการคงอยู่กับองค์กร ( $\hat{Y}_2$ )



ตารางที่ 4.56 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการคงอยู่กับองค์การ

| ตัวแปร                                       | ความผูกพันในองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ |       |                           |       |         |
|--|--|-------|---------------------------|-------|---------|
|  | Unstandardized Coefficients                |       | Standardized Coefficients |       |         |
|  | B  | S.E.  | $\beta$                   | t     | Sig.    |
| ค่าคงที่                                     | 0.560                                      | 0.122 |                           | 5.003 | 0.000   |
| (X <sub>1</sub> ) ด้านโครงสร้างของงาน        | 0.153                                      | 0.062 | 0.163                     | 2.460 | 0.014*  |
| (X <sub>2</sub> ) ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน | 0.313                                      | 0.065 | 0.322                     | 4.823 | 0.000** |
| (X <sub>3</sub> ) ด้านความรับผิดชอบ          | 0.094                                      | 0.067 | 0.097                     | 1.400 | 0.163   |
| (X <sub>4</sub> ) ด้านการยอมรับ              | 0.088                                      | 0.052 | 0.090                     | 1.681 | 0.094   |
| (X <sub>5</sub> ) ด้านการสนับสนุน            | 0.232                                      | 0.073 | 0.242                     | 3.195 | 0.002** |

R = 0.864, R<sup>2</sup> = 0.746, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.742, SE<sub>Est</sub> = 0.473, F = 194.530, p = 0.000\*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.56 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (X<sub>2</sub>) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการคงอยู่กับองค์การ ( $\hat{Y}_2$ ) มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุน (X<sub>5</sub>) และด้านโครงสร้างของงาน (X<sub>1</sub>) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.864 สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์การของบุคลากรได้ร้อยละ 74.20 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย เท่ากับ 0.473 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.560 + 0.313 (X_2) + 0.232 (X_5) + 0.153 (X_1) + 0.094 (X_3) + 0.088 (X_4)$$

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงาน (X<sub>1</sub>) ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (X<sub>2</sub>) ด้านความรับผิดชอบ (X<sub>3</sub>) ด้านการยอมรับ (X<sub>4</sub>) ด้านการสนับสนุน (X<sub>5</sub>) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านบรรทัดฐาน ( $\hat{Y}_3$ )

ตารางที่ 4.57 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน  
ในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านบรรทัดฐาน

| ตัวแปร                                       | ความผูกพันในองค์การด้านบรรทัดฐาน |       |                           |       |         |
|--|----------------------------------|-------|---------------------------|-------|---------|
|  | Unstandardized Coefficients      |       | Standardized Coefficients |       |         |
|  | B                                | S.E.  | $\beta$                   | t     | Sig.    |
| ค่าคงที่                                     | 0.533                            | 0.105 |                           | 5.075 | 0.000   |
| (X <sub>1</sub> ) ด้านโครงสร้างของงาน        | 0.105                            | 0.058 | 0.113                     | 1.789 | 0.074   |
| (X <sub>2</sub> ) ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน | 0.262                            | 0.061 | 0.273                     | 4.290 | 0.000** |
| (X <sub>3</sub> ) ด้านความรับผิดชอบ          | 0.076                            | 0.063 | 0.079                     | 1.202 | 0.230   |
| (X <sub>4</sub> ) ด้านการยอมรับ              | 0.102                            | 0.049 | 0.105                     | 2.073 | 0.039*  |
| (X <sub>5</sub> ) ด้านการสนับสนุน            | 0.337                            | 0.068 | 0.356                     | 4.951 | 0.000** |

R = 0.878, R<sup>2</sup> = 0.770, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.767, SE<sub>Est</sub> = 0.444, F = 221.841, p = 0.000\*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.57 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน (X<sub>5</sub>) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมด้านบรรทัดฐาน ( $\hat{Y}_3$ ) มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (X<sub>2</sub>) และด้านการยอมรับ (X<sub>4</sub>) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.878 สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์การของบุคลากรได้ร้อยละ 76.70 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย เท่ากับ 0.444 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.533 + 0.337 (X_5) + 0.262 (X_2) + 0.102 (X_4) + 0.105 (X_1) + 0.076 (X_3)$$

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

**สมมติฐานที่ 3.1** ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X<sub>6</sub>) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X<sub>7</sub>) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X<sub>8</sub>) ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง (X<sub>9</sub>) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X<sub>10</sub>) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (X<sub>11</sub>) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (X<sub>12</sub>) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (X<sub>13</sub>) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ในภาพรวม ( $\hat{Y}_T$ )

**ตารางที่ 4.58** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ในภาพรวม

| ตัวแปร   | ความผูกพันในองค์กรในภาพรวม  |       |                           |       |                |
|--|-----------------------------|-------|---------------------------|-------|----------------|
|  | Unstandardized Coefficients |       | Standardized Coefficients |       |                |
|  | B                           | S.E.  | $\beta$                   | t     | Sig.           |
| <b>ค่าคงที่</b>  | 0.404                       | 0.090 |                           | 4.502 | 0.000          |
| (X <sub>6</sub> ) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม   | 0.155                       | 0.052 | 0.169                     | 2.972 | <b>0.003**</b> |
| (X <sub>7</sub> ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ   | 0.130                       | 0.064 | 0.141                     | 2.040 | <b>0.042*</b>  |
| (X <sub>8</sub> ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน   | 0.129                       | 0.062 | 0.140                     | 2.096 | <b>0.037*</b>  |
| (X <sub>9</sub> ) ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง   | 0.082                       | 0.038 | 0.096                     | 2.127 | <b>0.034*</b>  |
| (X <sub>10</sub> ) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน  | 0.203                       | 0.059 | 0.215                     | 3.408 | <b>0.001**</b> |
| (X <sub>11</sub> ) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร   | 0.088                       | 0.038 | 0.098                     | 2.311 | <b>0.021*</b>  |
| (X <sub>12</sub> ) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว  | 0.065                       | 0.031 | 0.072                     | 2.082 | <b>0.038*</b>  |
| (X <sub>13</sub> ) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม  | 0.068                       | 0.033 | 0.079                     | 2.091 | <b>0.037*</b>  |
| R = 0.914, R <sup>2</sup> = 0.835, Adjusted R <sup>2</sup> = 0.831, SE <sub>Est</sub> = 0.375, F = 207.569, p = 0.000* |                             |       |                           |       |                |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.58 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X<sub>10</sub>) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมในภาพรวม ( $\hat{Y}_T$ ) มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X<sub>6</sub>) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X<sub>7</sub>) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X<sub>8</sub>) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X<sub>11</sub>) ด้านการพัฒนา

ความสามารถของตนเอง (X<sub>9</sub>) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (X<sub>13</sub>) และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (X<sub>12</sub>) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.914 สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรได้ร้อยละ 83.10 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย เท่ากับ 0.375 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.404 + 0.203 (X_{10}) + 0.155 (X_6) + 0.130 (X_7) + 0.129 (X_8) + 0.088 (X_{11}) + 0.082 (X_9) + 0.068 (X_{13}) + 0.065 (X_{12})$$

**สมมติฐานที่ 3.2** ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X<sub>6</sub>) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X<sub>7</sub>) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X<sub>8</sub>) ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง (X<sub>9</sub>) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X<sub>10</sub>) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X<sub>11</sub>) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (X<sub>12</sub>) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (X<sub>13</sub>) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านจิตใจ (Y<sub>1</sub>)

**ตารางที่ 4.59** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านจิตใจ

| ตัวแปร   | ความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ |       |                           |       |                |
|--|-----------------------------|-------|---------------------------|-------|----------------|
|  | Unstandardized Coefficients |       | Standardized Coefficients | t     | Sig.           |
|  | B                           | S.E.  | β                         |       |                |
| <b>ค่าคงที่</b>  | 0.367                       | 0.094 |                           | 3.901 | 0.000          |
| (X <sub>6</sub> ) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม                         | 0.137                       | 0.055 | 0.148                     | 2.516 | <b>0.012*</b>  |
| (X <sub>7</sub> ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 0.163                       | 0.067 | 0.174                     | 2.445 | <b>0.015*</b>  |
| (X <sub>8</sub> ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน                         | 0.177                       | 0.065 | 0.189                     | 2.739 | <b>0.006**</b> |
| (X <sub>9</sub> ) ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง                             | 0.057                       | 0.040 | 0.066                     | 1.421 | 0.156          |
| (X <sub>10</sub> ) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน                | 0.159                       | 0.062 | 0.166                     | 2.551 | <b>0.011*</b>  |

|  |       |       |       |       |                |
|--|-------|-------|-------|-------|----------------|
| (X <sub>11</sub> ) ด้านประชาธิปไตย<br>ในองค์กร | 0.104 | 0.040 | 0.114 | 2.611 | <b>0.009**</b> |
|--|-------|-------|-------|-------|----------------|

**ตารางที่ 4.59** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านจิตใจ (ต่อ)

| ตัวแปร  | ความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ |       |                           |       |               |
|---|-----------------------------|-------|---------------------------|-------|---------------|
|   | Unstandardized Coefficients |       | Standardized Coefficients |       |               |
|   | B                           | S.E.  | $\beta$                   | t     | Sig.          |
| (X <sub>12</sub> ) ด้านความสมดุล<br>ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว | 0.046                       | 0.033 | 0.049                     | 1.396 | 0.164         |
| (X <sub>13</sub> ) ด้านลักษณะงาน<br>ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม   | 0.084                       | 0.034 | 0.095                     | 2.450 | <b>0.015*</b> |

R = 0.908, R<sup>2</sup> = 0.825, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.821, SE<sub>Est</sub> = 0.393, F = 193.288, p = 0.000\*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.59 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X<sub>8</sub>) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านจิตใจ ( $\hat{Y}_1$ ) มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X<sub>7</sub>) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X<sub>10</sub>) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X<sub>6</sub>) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X<sub>11</sub>) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (X<sub>13</sub>) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.908 สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรได้ร้อยละ 82.10 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย เท่ากับ 0.393 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.367 + 0.177 (X_8) + 0.163 (X_7) + 0.159 (X_{10}) + 0.137 (X_6) + 0.104 (X_{11}) + 0.084 (X_{13}) + 0.057 (X_9) + 0.046 (X_{12})$$

**สมมติฐานที่ 3.3** ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X<sub>6</sub>) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X<sub>7</sub>) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X<sub>8</sub>) ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง (X<sub>9</sub>) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X<sub>10</sub>) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X<sub>11</sub>) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (X<sub>12</sub>) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (X<sub>13</sub>) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการคงอยู่กับองค์กร ( $\hat{Y}_2$ )

ตารางที่ 4.60 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการคงอยู่กับองค์กร

| ตัวแปร   | ความผูกพันในองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร |       |                           |       |                |
|--|--|-------|---------------------------|-------|----------------|
|  | Unstandardized Coefficients              |       | Standardized Coefficients |       |                |
|  | B  | S.E.  | $\beta$                   | t     | Sig.           |
| ค่าคงที่   | 0.430                                    | 0.101 |                           | 4.259 | 0.000          |
| (X <sub>6</sub> ) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม   | 0.168                                    | 0.059 | 0.180                     | 2.871 | <b>0.004**</b> |
| (X <sub>7</sub> ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ   | 0.105                                    | 0.072 | 0.112                     | 1.467 | 0.143          |
| (X <sub>8</sub> ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน   | 0.048                                    | 0.069 | 0.051                     | 0.688 | 0.492          |
| (X <sub>9</sub> ) ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง   | 0.105                                    | 0.043 | 0.121                     | 2.438 | <b>0.015*</b>  |
| (X <sub>10</sub> ) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน  | 0.294                                    | 0.067 | 0.306                     | 4.405 | <b>0.000**</b> |
| (X <sub>11</sub> ) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร   | 0.076                                    | 0.043 | 0.082                     | 1.761 | 0.079          |
| (X <sub>12</sub> ) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว  | 0.069                                    | 0.035 | 0.075                     | 1.980 | <b>0.049*</b>  |
| (X <sub>13</sub> ) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม  | 0.052                                    | 0.037 | 0.059                     | 1.418 | 0.157          |
| R = 0.894, R <sup>2</sup> = 0.800, Adjusted R <sup>2</sup> = 0.795, SE <sub>Est</sub> = 0.422, F = 163.700, p = 0.000* |  |       |                           |       |                |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.60 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X<sub>10</sub>) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการคงอยู่กับองค์กร ( $\hat{Y}_2$ ) มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X<sub>6</sub>) ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง (X<sub>9</sub>) และด้านความสมดุลระหว่าง

งานกับชีวิตส่วนตัว ( $X_{12}$ ) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.894 สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรได้ร้อยละ 79.50 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย เท่ากับ 0.422 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.430 + 0.294 (X_{10}) + 0.168 (X_6) + 0.105 (X_9) + 0.105 (X_4) + 0.076 (X_{11}) + 0.069 (X_{12}) + 0.052 (X_{13}) + 0.048 (X_8)$$

**สมมติฐานที่ 3.4** ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $X_6$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $X_7$ ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $X_8$ ) ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง ( $X_9$ ) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $X_{10}$ ) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ( $X_{11}$ ) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $X_{12}$ ) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $X_{13}$ ) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านบรรทัดฐาน ( $\hat{Y}_3$ )

**ตารางที่ 4.61** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านบรรทัดฐาน

| ตัวแปร   | ความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐาน |       |                           |        |                |
|--|---------------------------------|-------|---------------------------|--------|----------------|
|  | Unstandardized Coefficients     |       | Standardized Coefficients | t      | Sig.           |
|  | B                               | S.E.  | $\beta$                   |        |                |
| <b>ค่าคงที่</b>  | 0.417                           | 0.096 |                           | 4.3242 | 0.000          |
| ( $X_6$ ) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม                         | 0.159                           | 0.056 | 0.173                     | 2.862  | <b>0.004**</b> |
| ( $X_7$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 0.122                           | 0.068 | 0.131                     | 1.791  | 0.074          |
| ( $X_8$ ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน                         | 0.163                           | 0.066 | 0.176                     | 2.478  | <b>0.014*</b>  |
| ( $X_9$ ) ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง                             | 0.083                           | 0.041 | 0.097                     | 2.019  | <b>0.044*</b>  |
| ( $X_{10}$ ) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน              | 0.155                           | 0.063 | 0.163                     | 2.439  | <b>0.015*</b>  |

|   |       |       |       |       |               |
|---|-------|-------|-------|-------|---------------|
| (X <sub>11</sub> ) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ | 0.085 | 0.041 | 0.093 | 2.079 | <b>0.038*</b> |
|---|-------|-------|-------|-------|---------------|

**ตารางที่ 4.61** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านบรรทัดฐาน (ต่อ)

| ตัวแปร  | ความผูกพันในองค์การด้านบรรทัดฐาน |       |                           |       |               |
|---|----------------------------------|-------|---------------------------|-------|---------------|
|   | Unstandardized Coefficients      |       | Standardized Coefficients |       |               |
|   | B                                | S.E.  | $\beta$                   | t     | Sig.          |
| <b>ค่าคงที่</b>   | 0.417                            | 0.096 |                           | 4.342 | 0.000         |
| (X <sub>12</sub> ) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว | 0.080                            | 0.033 | 0.088                     | 2.398 | <b>0.017*</b> |
| (X <sub>13</sub> ) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม   | 0.069                            | 0.035 | 0.079                     | 1.980 | <b>0.049*</b> |

R = 0.902, R<sup>2</sup> = 0.814, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.810, SE<sub>Est</sub> = 0.401, F = 179.853, p = 0.000\*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.61 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X<sub>8</sub>) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านบรรทัดฐาน ( $\hat{Y}_3$ ) มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X<sub>6</sub>) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X<sub>10</sub>) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (X<sub>11</sub>) ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง (X<sub>9</sub>) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (X<sub>12</sub>) และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (X<sub>13</sub>) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.902 สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์การของบุคลากรได้ร้อยละ 81.00 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย เท่ากับ 0.401 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.417 + 0.163 (X_8) + 0.159 (X_6) + 0.155 (X_{10}) + 0.122 (X_7) + 0.085 (X_{11}) + 0.083 (X_9) + 0.080 (X_{12}) + 0.069 (X_{13})$$



**ตารางที่ 4.62** การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง  
สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

|                 | X <sub>1</sub> | X <sub>2</sub> | X <sub>3</sub> | X <sub>4</sub> | X <sub>5</sub> | X <sub>T1</sub> |
|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| X <sub>1</sub>  | 1.000          |                |                |                |                |                 |
| X <sub>2</sub>  | 0.854**        | 1.000          |                |                |                |                 |
| X <sub>3</sub>  | 0.866**        | 0.866**        | 1.000          |                |                |                 |
| X <sub>4</sub>  | 0.807**        | 0.816**        | 0.807**        | 1.000          |                |                 |
| X <sub>5</sub>  | 0.881**        | 0.881**        | 0.892**        | 0.822**        | 1.000          |                 |
| X <sub>T1</sub> | 0.941**        | 0.942**        | 0.945**        | 0.906**        | 0.955**        | 1.000           |
| X <sub>6</sub>  | 0.828**        | 0.956**        | 0.846**        | 0.812**        | 0.869**        | 0.919**         |
| X <sub>7</sub>  | 0.870**        | 0.916**        | 0.878**        | 0.817**        | 0.926**        | 0.940**         |
| X <sub>8</sub>  | 0.859**        | 0.873**        | 0.874**        | 0.813**        | 0.963**        | 0.935**         |
| X <sub>9</sub>  | 0.739**        | 0.791**        | 0.759**        | 0.718**        | 0.789**        | 0.810**         |
| X <sub>10</sub> | 0.951**        | 0.858**        | 0.863**        | 0.808**        | 0.894**        | 0.933**         |
| X <sub>11</sub> | 0.727**        | 0.739**        | 0.806**        | 0.694**        | 0.785**        | 0.800**         |
| X <sub>12</sub> | 0.702**        | 0.665**        | 0.689**        | 0.781**        | 0.701**        | 0.754**         |
| X <sub>13</sub> | 0.804**        | 0.712**        | 0.723**        | 0.682**        | 0.744**        | 0.782**         |
| X <sub>T2</sub> | 0.913**        | 0.917**        | 0.907**        | 0.863**        | 0.939**        | 0.968**         |
| Y <sub>1</sub>  | 0.818**        | 0.850**        | 0.825**        | 0.789**        | 0.867**        | 0.885**         |
| Y <sub>2</sub>  | 0.807**        | 0.831**        | 0.805**        | 0.761**        | 0.829**        | 0.860**         |
| Y <sub>3</sub>  | 0.813**        | 0.837**        | 0.816**        | 0.775**        | 0.853**        | 0.873**         |
| Y <sub>T</sub>  | 0.824**        | 0.851**        | 0.827**        | 0.786**        | 0.862**        | 0.885**         |

\*p < 0.05, \*\*p < 0.01

**ตารางที่ 4.62** การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง  
สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ต่อ)

|                 | X <sub>6</sub> | X <sub>7</sub> | X <sub>8</sub> | X <sub>9</sub> | X <sub>10</sub> | X <sub>11</sub> | X <sub>12</sub> |
|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| X <sub>1</sub>  |                |                |                |                |                 |                 |                 |
| X <sub>2</sub>  |                |                |                |                |                 |                 |                 |
| X <sub>3</sub>  |                |                |                |                |                 |                 |                 |
| X <sub>4</sub>  |                |                |                |                |                 |                 |                 |
| X <sub>5</sub>  |                |                |                |                |                 |                 |                 |
| X <sub>T1</sub> |                |                |                |                |                 |                 |                 |
| X <sub>6</sub>  | 1.000          |                |                |                |                 |                 |                 |
| X <sub>7</sub>  | 0.909**        | 1.000          |                |                |                 |                 |                 |
| X <sub>8</sub>  | 0.869**        | 0.903**        | 1.000          |                |                 |                 |                 |
| X <sub>9</sub>  | 0.795**        | 0.800**        | 0.860**        | 1.000          |                 |                 |                 |
| X <sub>10</sub> | 0.835**        | 0.881**        | 0.876**        | 0.766**        | 1.000           |                 |                 |
| X <sub>11</sub> | 0.735**        | 0.753**        | 0.769**        | 0.704**        | 0.827**         | 1.000           |                 |
| X <sub>12</sub> | 0.669**        | 0.676**        | 0.705**        | 0.647**        | 0.694**         | 0.672**         | 1.000           |
| X <sub>13</sub> | 0.695**        | 0.743**        | 0.706**        | 0.643**        | 0.777**         | 0.608**         | 0.645**         |
| X <sub>T2</sub> | 0.916**        | 0.939**        | 0.942**        | 0.878**        | 0.937**         | 0.855**         | 0.805**         |
| Y <sub>1</sub>  | 0.843**        | 0.867**        | 0.865**        | 0.785**        | 0.860**         | 0.773**         | 0.695**         |
| Y <sub>2</sub>  | 0.829**        | 0.844**        | 0.838**        | 0.776**        | 0.858**         | 0.762**         | 0.691**         |
| Y <sub>3</sub>  | 0.840**        | 0.857**        | 0.860**        | 0.789**        | 0.851**         | 0.764**         | 0.706**         |
| Y <sub>T</sub>  | 0.849**        | 0.868**        | 0.867**        | 0.794**        | 0.868**         | 0.778**         | 0.707**         |

\*p < 0.05, \*\*p < 0.01

**ตารางที่ 4.62** การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ต่อ)

|                 | X <sub>13</sub> | X <sub>T2</sub> | Y <sub>1</sub> | Y <sub>2</sub> | Y <sub>3</sub> | Y <sub>T</sub> |
|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| X <sub>1</sub>  |                 |                 |                |                |                |                |
| X <sub>2</sub>  |                 |                 |                |                |                |                |
| X <sub>3</sub>  |                 |                 |                |                |                |                |
| X <sub>4</sub>  |                 |                 |                |                |                |                |
| X <sub>5</sub>  |                 |                 |                |                |                |                |
| X <sub>T1</sub> |                 |                 |                |                |                |                |
| X <sub>6</sub>  |                 |                 |                |                |                |                |
| X <sub>7</sub>  |                 |                 |                |                |                |                |
| X <sub>8</sub>  |                 |                 |                |                |                |                |
| X <sub>9</sub>  |                 |                 |                |                |                |                |
| X <sub>10</sub> |                 |                 |                |                |                |                |
| X <sub>11</sub> |                 |                 |                |                |                |                |
| X <sub>12</sub> |                 |                 |                |                |                |                |
| X <sub>13</sub> | 1.000           |                 |                |                |                |                |
| X <sub>T2</sub> | 0.822**         | 1.000           |                |                |                |                |
| Y <sub>1</sub>  | 0.732**         | 0.905**         | 1.000          |                |                |                |
| Y <sub>2</sub>  | 0.717**         | 0.890**         | 0.958**        | 1.000          |                |                |
| Y <sub>3</sub>  | 0.723**         | 0.900**         | 0.967**        | 0.950**        | 1.000          |                |
| Y <sub>T</sub>  | 0.734**         | 0.911**         | 0.989**        | 0.983**        | 0.986**        | 1.000          |

\*p < 0.05, \*\*p < 0.01

จากตารางที่ 4.62 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านโครงสร้างของงาน (X<sub>1</sub>) ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (X<sub>2</sub>) ด้านความรับผิดชอบ (X<sub>3</sub>) ด้านการยอมรับ (X<sub>4</sub>) ด้านการสนับสนุน (X<sub>5</sub>) ผลรวมปัจจัยบรรยากาศองค์การ (X<sub>T1</sub>) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X<sub>6</sub>) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X<sub>7</sub>) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X<sub>8</sub>) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X<sub>9</sub>) ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง (X<sub>10</sub>) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (X<sub>11</sub>) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (X<sub>12</sub>) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (X<sub>3</sub>) ผลรวมปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X<sub>T2</sub>) ด้านจิตใจ (Y<sub>1</sub>) ด้านการคงอยู่กับ

องค์การ ( $Y_2$ ) ด้านบรรทัดฐาน ( $Y_3$ ) ผลรวมปัจจัยความผูกพันในองค์การ ( $Y_7$ ) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การแต่ละด้าน และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.608 ถึง 0.968 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การแต่ละด้าน และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้าน กับปัจจัยความผูกพันในองค์การแต่ละด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.691 ถึง 0.989 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า แสดงถึงความสัมพันธ์เป็นไปในทางเดียวกัน

#### 4.3 สรุปผลการทดลองทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.63 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล   | ความผูกพันในองค์การ |                         |               |
|---|---------------------|-------------------------|---------------|
|   | ด้านจิตใจ           | ด้านการคงอยู่กับองค์การ | ด้านบรรทัดฐาน |
| เพศ ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การที่แตกต่างกัน                  | -                   | -                       | -             |
| อายุ ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การที่แตกต่างกัน                 | ✓                   | ✓                       | ✓             |
| สถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การที่แตกต่างกัน              | ✓                   | ✓                       | ✓             |
| ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การที่แตกต่างกัน        | ✓                   | ✓                       | ✓             |
| ตำแหน่งงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การที่แตกต่างกัน   | -                   | -                       | -             |
| ประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การที่แตกต่างกัน | ✓                   | ✓                       | ✓             |
| รายได้ ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การที่แตกต่างกัน               | ✓                   | ✓                       | ✓             |

สัญลักษณ์ ✓ คือ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.05

สัญลักษณ์ - คือ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ตารางที่ 4.64 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ

| ปัจจัยบรรยากาศองค์การ                        | ความผูกพันในองค์การ         |                              |  |                                  |
|--|-----------------------------|------------------------------|--|----------------------------------|
|  | ในภาพรวม<br>( $\hat{Y}_T$ ) | ด้านจิตใจ<br>( $\hat{Y}_1$ ) | ด้านการคงอยู่กับองค์การ<br>( $\hat{Y}_2$ ) | ด้านบรรทัดฐาน<br>( $\hat{Y}_3$ ) |
| (X <sub>1</sub> ) ด้านโครงสร้างของงาน        | ✓                           | -                            | ✓  | -                                |
| (X <sub>2</sub> ) ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน | ✓                           | ✓                            | ✓  | ✓                                |
| (X <sub>3</sub> ) ด้านความรับผิดชอบ          | -                           | -                            | -  | -                                |
| (X <sub>4</sub> ) ด้านการยอมรับ              | ✓                           | ✓                            | -  | ✓                                |
| (X <sub>5</sub> ) ด้านการสนับสนุน            | ✓                           | ✓                            | ✓  | ✓                                |

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ตารางที่ 4.65 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

| ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน  | ความผูกพันในองค์การ         |                              |  |                                  |
|--|-----------------------------|------------------------------|--|----------------------------------|
|  | ในภาพรวม<br>( $\hat{Y}_T$ ) | ด้านจิตใจ<br>( $\hat{Y}_1$ ) | ด้านการคงอยู่กับองค์การ<br>( $\hat{Y}_2$ ) | ด้านบรรทัดฐาน<br>( $\hat{Y}_3$ ) |
| (X <sub>6</sub> ) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม                         | ✓                           | ✓                            | ✓  | ✓                                |
| (X <sub>7</sub> ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | ✓                           | ✓                            | -  | -                                |
| (X <sub>8</sub> ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน                         | ✓                           | ✓                            | -  | ✓                                |
| (X <sub>9</sub> ) ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง                             | ✓                           | -                            | ✓  | ✓                                |
| (X <sub>10</sub> ) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน                | ✓                           | ✓                            | ✓  | ✓                                |
| (X <sub>11</sub> ) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ                                  | ✓                           | ✓                            | -  | ✓                                |
| (X <sub>12</sub> ) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว                    | ✓                           | -                            | ✓  | ✓                                |

(X<sub>13</sub>) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

✓

✓

-

✓

สัญลักษณ์ ✓ คือ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.05

สัญลักษณ์ - คือ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม 2) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 1,308 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 337 คน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Independent Sample t-test One-Way ANOVA: F-test และ Multiple Regression Analysis: (MRA) โดยใช้วิธี Enter โดยสรุปผลการศึกษาออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม จากผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 337 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 มีอายุอยู่ระหว่าง 46 - 55 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 28.78 มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 48.66 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 58.46 มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นข้าราชการ จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 78.64 มีประสบการณ์ในการทำงาน

มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 29.08 และมีรายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 29.08

**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง อุตสาหกรรม เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ**

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งด้านเห็นด้วยสูงที่สุดคือ ด้านการสนับสนุน รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโครงสร้างของงาน และด้านเห็นด้วยต่ำที่สุดคือ ด้านการยอมรับ ตามลำดับ ซึ่งสามารถอธิบายเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านโครงสร้างของงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนเป็นระบบไม่ซ้ำซ้อน ง่ายต่อการติดต่อสื่อสาร ภายใน รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ หน่วยงานของท่านมีนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับที่มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นง่ายต่อการปรับเปลี่ยนตามลำดับ

ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ระบบคุณภาพที่หน่วยงานท่านดำเนินการทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิมเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ รองลงมาคือ มาตรฐานการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านส่งผลให้ระบบการทำงานดี หน่วยงานของท่านมีการติดตามและเสนอแนะให้มีการปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานจากผู้บังคับบัญชา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในทางวิชาชีพอย่างเต็มความสามารถ รองลงมาคือ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถในทางความคิดเกี่ยวกับวิธีการใหม่ ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ในระดับที่เหมาะสม ตามลำดับ

ด้านการยอมรับ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน รองลงมาคือ หน่วยงานมีระบบพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับ ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับและยกย่องผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงานของท่านยอมรับต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ด้านการสนับสนุน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานโดยปราศจากการโต้ตอบหรือกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง หน่วยงานของท่านสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรไปอบรมประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถอย่าง



สม่ำเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตามลำดับ

**ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งด้านเห็นด้วยสูงที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านเห็นด้วยต่ำที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ซึ่งสามารถอธิบายเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน รองลงมาคือ ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการจากการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม, ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานที่ทำงานมีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก และปลอดโปร่ง รองลงมาคือ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน มีคุณภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน, หน่วยงานของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านได้รับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือ ท่านคิดว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จในสายอาชีพได้, ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกับผู้อื่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีการโยกย้าย สับเปลี่ยน ตำแหน่งงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านได้รับการชื่นชมหรือรางวัลจากการทำงาน รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงาน, ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ตามลำดับ

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน, หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในหน่วยงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ตามลำดับ

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายการทำงานชัดเจน รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้, ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเต็มที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านได้รับความเท่าเทียมในการทำงาน ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านสามารถวางแผนการทำงานกิจกรรมต่าง ๆ ล่วงหน้าได้ รองลงมาคือ ท่านนำงานไปทำที่บ้านเป็นครั้งคราว, การปฏิบัติงานมีระยะเวลาที่เหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านสามารถใช้วันลาพักผ่อนได้อย่างอิสระ ตามลำดับ

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้, ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จของหน่วยงานและสังคม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านเต็มใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านทำงานที่หน่วยงานนี้ ตามลำดับ

**ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร**

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งด้านเห็นด้วยสูงที่สุดคือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร รองลงมาคือ ด้านจิตใจ และด้านเห็นด้วยต่ำที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ ซึ่งสามารถอธิบายเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านจิตใจ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รองลงมาคือ ท่านรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับองค์กร, ท่านตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีความต้องการอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ

ด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านตั้งใจจะทำงานที่องค์กรแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ รองลงมาคือ ท่านรู้สึกสูญเสียประโยชน์เป็นอย่างมากหากลาออกจากองค์กรนี้ ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านอยู่เหมาะสมและดีที่สุดที่จะร่วมงานด้วย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านจะอยู่กับองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าจะมีที่อื่นเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า ตามลำดับ

ด้านบรรทัด พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กร รองลงมาคือ ท่านมีส่วนช่วยในความสำเร็จขององค์กร ท่านพยายามหาวิธีใหม่ ๆ ในการปรับปรุงการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านเต็มใจทำงานล่วงเวลาแม้จะได้ค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า ตามลำดับ

**ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน แบ่งออกได้ ดังนี้**

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกัน สรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้



ด้านจิตใจ พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านจิตใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการคงอยู่กับองค์การ พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการคงอยู่กับองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุน และด้านโครงสร้างของงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านบรรทัดฐานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม สรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านจิตใจ พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านจิตใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านประชาธิปไตยในองค์การ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการคงอยู่กับองค์การ พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการคงอยู่กับองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านบรรทัดฐาน สรุปได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านบรรทัดฐานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านการพัฒนา

ความสามารถของตนเอง ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

### 5.2.1 อภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกัน พบว่า

ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์การให้ความสำคัญกับความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี เมณเสนา (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงิน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงิน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร ธรรมประทีป (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรครู โรงเรียนมหาภาพระจาดทองอุปลัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารีชาติ บัวเป็ง (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไต่กัน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไต่กัน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพศชายกับเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน

ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน ความคิดเห็นอาจมีความแตกต่างกัน บุคลากรที่มีอายุมากกว่ามักมีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า ส่วนบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่ามักมีแนวคิดการทำงานที่แตกต่างออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรพต ไชยกิจ (2552) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจิทัล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า อายุมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจิทัล (ประเทศไทย) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 พบว่า พนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐสุดา ศรีภิรมย์ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินภาค 7 พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส คำนึงถึงครอบครัวเป็นหลัก จึงไม่คิดเปลี่ยนงานบ่อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรินทร์ สายพรหม (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของอาสาสมัครกับองค์กรอาสาสมัครในตำบลกำแพงเขา อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า สถานภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร ธรรมประทีป (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครู โรงเรียนมหาภาพระจาดทองอุปลัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ มั่งนุ้ย (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่สถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับสูงสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษามาปรับใช้กับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภา นากา (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชันแนล พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชษฐ ไชยแป้น (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาล ตำบลบ้านแป้น จังหวัดลำพูน พบว่า การศึกษาที่ต่างกันมีความรู้สึกผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวณ นวัตธามกุล (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชน

ด้านตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรทุกตำแหน่งมีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน คือ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา เจริญจิโรจน์ (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐกมล แพทย์รัตนกุล (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ ร่มเกล้า พบว่า ระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่านั้นจะมีประสบการณ์จริงในการทำงานมากกว่า ซึ่งเกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขจนเกิดผลสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาพร อาชากิจ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรของ

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยไทยแห่งหนึ่ง พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทรงาม (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ระยะเวลาการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชสุดา ศรีภิรมย์ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 7 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

ด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้น้อย สามารถตัดสินใจโอนย้าย ไปยังหน่วยงานอื่นได้ง่าย เพราะยังมีรายได้ไม่มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชษฐ ไชยแป้น (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาล ตำบลบ้านแป้น จังหวัดลำพูน พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีความรู้สึกผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักรินทร์ บุตรน้ำเพชร (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวย์ จำกัด พบว่า รายได้ของพนักงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทรงาม (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า รายได้ต่อเดือนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การในภาพรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นตามสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ด้านโครงสร้างของงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เนื่องจากองค์การมีนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับที่มีความเหมาะสม ยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Stringer (2002) กล่าวว่า โครงการการทำงาน แสดงให้เห็นถึงการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงานที่ดี มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นเรศรี แสนมนตรี (2553) ศึกษาบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร พบว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาปณี บุญยเกียรติ (2559) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างของงาน การสนับสนุน และการยอมรับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เนื่องจากองค์การมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการตรวจติดตามอย่างสม่ำเสมอส่งผลให้มีระบบการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี

ของ Stringer (2002) กล่าวว่า การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดผลงานของพนักงาน เพื่อสร้างความกดดันให้พนักงานมีการปฏิบัติงานดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นเรศรี แสนมนตรี (2553) ศึกษาบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร พบว่า บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา สุทธิประภา (2559) ศึกษาบรรยากาศองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในเครือเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีระดับความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาคือ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความอบอุ่น ตามลำดับ

ด้านการยอมรับ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เนื่องจากองค์การมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถทางความคิดเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Brown and Moberg (1980) มีความเห็นว่า การยอมรับความอบอุ่นและการสนับสนุน คือ ความต้องการในการยอมรับและรู้สึกมั่นคงจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตภณ ต้นสกุล (2561) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา พบว่าบรรยากาศองค์การด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลามากที่สุด คือ ด้านการยอมรับ รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุน และด้านโครงสร้างของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา เฉลยสุข (2556) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ

ด้านการสนับสนุน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เนื่องจากองค์การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานโดยปราศจากการโต้ตอบหรือการกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Kelly (1980) กล่าวว่า การสนับสนุนและความอบอุ่น คือ ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การ การได้รับการยอมรับและการสนับสนุนซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน และสอดคล้องกับฐาปณี บุญยเกียรติ (2559) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษา บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษกร ธรรมิฤทธิ์ (2552) ศึกษาภาวะผู้ตาม บรรยากาศในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงาน

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน



ในภาพรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นตามสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เนื่องจากองค์การมีการพิจารณาค่าตอบแทนที่ได้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและบุคลากรสามารถใช้ครองชีพเพื่อความอยู่รอดภายในสังคมได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Walton (1973) กล่าวว่า ค่าตอบแทนต้องมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานค่าครองชีพที่เหมาะสมในสังคมนั้น ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีธัญญา ปุเต๊ะ (2552) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เนื่องจากองค์การมีความสะอาด อากาศปลอดโปร่ง พร้อมอุปกรณ์สำหรับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Huse & Cummings (1985) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย คือ การเตรียมอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการทำงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใด ๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนในการป้องกันภัยที่อาจเกิดขึ้นด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาดา แก้วแกมทอง (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและลูกจ้างประจำในหน่วยงานส่วนกลางกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เนื่องจากองค์การให้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การเติบโตในตำแหน่งหน้าที่อย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Huse & Cummings (1985) กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ การสร้างโอกาสความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ เพิ่มอัตราของรายได้และตำแหน่งงาน รวมถึงการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่อย่างเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Normala Daud (2010) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัทชาวมาเลเซีย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนามีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เนื่องจากองค์การมีนโยบายในการฝึกอบรมให้กับบุคลากร เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Walton (1973) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของตนเอง คือ การพัฒนาความสามารถของพนักงานในการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ภักดิ์ วังเร็ว (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัด

สมุทรปราการ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เนื่องจากองค์การมีการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Umstot (1984) กล่าวว่า การบูรณาการทางสังคม คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จและเห็นคุณค่า โดยปราศจากอคติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนญา ปูเต๊ะ (2552) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เนื่องจากองค์การมีนโยบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยบุคลากรภายในองค์การให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของหน่วยงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Walton (1973) กล่าวว่า ประชาธิปไตยในองค์การ คือ การบริหารจัดการให้พนักงานมีสิทธิในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย แสดงถึงสิทธิซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนญา ปูเต๊ะ (2552) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เนื่องจากบุคลากรมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Walton (1973) กล่าวว่า การที่พนักงานจัดสรรเวลาการทำงานให้สมดุลกับคุณภาพชีวิตของตนเองอย่างลงตัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เนื่องจากองค์การร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคมร่วมกับองค์การอื่น ๆ ทำให้บุคลากรเกิดความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Umstot (1984) กล่าวว่า การเกี่ยวข้องกับสังคม คือ กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การมากที่สุด เห็นได้ว่า องค์การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน สร้างโอกาสทางการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานและความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์การอย่างยั่งยืน

2. บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ เห็นได้ว่า องค์การมีภารกิจที่เพิ่มขึ้นและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนไป ส่งผลให้บุคลากรต้องรับผิดชอบปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการวางแผนบริหารอัตรากำลังคนและปริมาณงานให้เพียงพอและเหมาะสมต่อภารกิจขององค์การ

3. คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การมากที่สุด เห็นได้ว่า บุคลากรภายในองค์การมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์การ เช่น การจัดงานกีฬาสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้เกิดขึ้นภายในองค์การ

4. คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การน้อยที่สุด เห็นได้ว่า บุคลากรต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปริมาณมาก ทำให้ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายเกี่ยวกับการมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีแนวทางการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้สั้นลง และลดความเครียดในการปฏิบัติงาน

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บริหารควรจัดกิจกรรม เช่น การจัดประชุม ฝึกอบรม สัมมนาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร

2. ผู้บริหารควรสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งด้านระบบการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการเพิ่มเติม ให้ตรงตามความต้องการของบุคลากร

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ ควรทำศึกษาเป็นเชิงเปรียบเทียบ เช่น ศึกษากรมอื่น ๆ ภายในกระทรวงอุตสาหกรรม

2. ควรมีการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้มีการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม

3. ควรมีการศึกษาความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

4. ควรศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค และสาเหตุที่ทำให้บุคลากรมีการตัดสินใจโอนย้ายระหว่างองค์กร

#### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาบุคลากรของส่วนราชการอื่น เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กร หรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันไป ทำให้บรรยากาศองค์กรมีความแตกต่างกัน

2. เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ไม่สามารถทำความเข้าใจอย่างละเอียดได้ จึงควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อที่จะเข้าใจถึงปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงประเด็นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมุ่งเน้นปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร



## บรรณานุกรม

- กมลวรรณ มั่งนุ้ย. (2553). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในกรุงเทพมหานคร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- กัณฑ์ ตันสกุล. (2561). **บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดสงขลา. บทความวิชาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ, 31(182), 1-14.**
- กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา. (2561). **การใช้ SPSS For Windows ในการวิเคราะห์ ข้อมูล.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สามลดา.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2533). **แนวคิดและหลักการขบช่วยของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 31).** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- จุฑาพร กบิลพัฒน์. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).**
- ชนิษฐคมน์ แพทย์รัตน์กุล. (2560). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กรของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช).**
- ฐาปณี บุญยเกียรติ. (2559). **การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรและ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร. (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).**
- ณัฐธรีนิษฐ์ พิทวงษ์. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 1. (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).**
- ณัฐสุดา ศรีภิรมย์. (2562). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ออมสินภาค 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์).**
- ทศพร ธรรมประทีป. (2552). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครู โรงเรียน มหาภาพระจาดทองอุถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ. (ภาคนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).**
- ธนรัฐ นาทอง. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).**
- นเรศรี แสนมนตรี. (2553). **บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).**
- บรรพต ไชยกิจ. (2552). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).**

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- บุษกร ตรีเมธี. (2559). ภาวะผู้ตาม บรรยากาศในการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เบญจมาพร อาษากิจ. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยไทยแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พงศ์ภัค วิ่งเร็ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พนิดา บุญธรรม. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พิเชษฐ ไชยแป้น. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาล ตำบลบ้านแป้น จังหวัดลำพูน. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- เพ็ญศรี เมณเสนา. (2550). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). (ภาคินิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- เพียรสว่าง บุษบา. (2553). การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ภูวณ นวัตกรรมกุล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม).
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560. สืบค้นจาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/102/9.PDF>
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ลัดดา ดวงรัตน์. (2552). ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- วนิดา เจริญเจริญ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- วาณิชญา มานิสสรณ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ศักรินทร์ บุตรน้ำเพชร. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด. (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี).
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2550). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพมหานคร: สุพีเรีย พรินต์ติ้งเฮาส์.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ (พิมพ์ครั้งที่ 20). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ (รายงานการวิจัย). นนทบุรี: วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สรียา บุญธรรม. (2558). บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาโรงแรมสามพราน ริเวอร์ไซด์ จังหวัดนครปฐม. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. (2562). รายงานผล. สืบค้นจาก [www.industry.go.th](http://www.industry.go.th).
- สุชาดา แก้วแกมทอง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สุรินทร์ สายพรหม. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของอาสาสมัครกับองค์การอาสาสมัครในตำบลกำแพงเขา อำเภอมะนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช (รายงานการศึกษา). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิพงศ์ โชติรัตน์. (2558). การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศกกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- อัจฉรา เฉลยสุข. (2556). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Daud, N. (2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. **International Journal of Business and Management**, 5, 10.
- Delamotte, Y. & Takezawa, S. (1984). **Quality of Working Life in International Perspective**. Switzerland, Geneva : International Labour Office.
- Litwin, G.H., & Stringer. R.A. (1968). **Motivation and Organizational Climate**. United States of America, Boston : Division of Research Harvard Business School.
- Lyman, W. P, Richard, M. S, & Richard, T. M. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. **Journal of Vocational Behavior**, 14 (1979), 224 - 247.  
Doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1
- Permarupan, P. Y, Saufi. R. A., Kasim, R. S. R., & Balakrishnan, B. K. P. D. (2013). The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 107 (2013), 88 - 95. Doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.403
- Staw, B. (1977). Two side of commitment. **Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management**. United States of America, Florida: Orlande.
- Umstot, D.D. (1984). **Understanding Organization Behavior**. United States of America, Minnasota : West Publishing.
- Warren, B.B., & Dennis, J.M. (1980). **Organizational Theory and Management : A Macro Approach**. United States of America, New York : John Wiley & Sons.
- Zhao, X., Sun, T., Cao, Q., Li, C., Duan, X., Fan. L., & Liu, (2012). The impact of quality of work life on job embeddedness and affective commitment and their co-effect on turnover intention of nurses. **Journal of Clinical Nursing**, 22 (2012), 780 - 788.  
Doi.org/10.1111/j.1365-2702.2012.04198.x



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**แบบสอบถาม**  
**เรื่อง บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ**  
**ความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม**

.....

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน (.....) ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

(.....) ชาย

(.....) หญิง

2. อายุ

(.....) ต่ำกว่า 25 ปี

(.....) 46 - 55 ปี

(.....) 26 - 35 ปี

(.....) มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป

(.....) 36 - 45 ปี

3. สถานภาพ

(.....) โสด

(.....) แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย

(.....) สมรส/อยู่ด้วยกัน

4. ระดับการศึกษา

(.....) ต่ำกว่าปริญญาตรี

(.....) สูงกว่าปริญญาตรี

(.....) ปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

(.....) ข้าราชการ

(.....) พนักงานราชการ

(.....) ลูกจ้างประจำ

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

(.....) น้อยกว่า 2 ปี

(.....) 11 - 15 ปี

(.....) 2 - 5 ปี

(.....) 15 ปี ขึ้นไป

(.....) 6 - 10 ปี

7. รายได้

(.....) น้อยกว่า 12,000 บาท

(.....) 30,001 - 40,000 บาท

(.....) 12,001 - 20,000 บาท

(.....) 40,001 บาท ขึ้นไป

(.....) 20,001 - 30,000 บาท

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน (.....) ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด เพียงช่องเดียวเท่านั้น

| ลำดับ<br>ที่                         | บรรยากาศองค์การ   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |  |  |  |  |
|--------------------------------------|---|------------------|---|---|---|---|--|--|--|--|
|                                      |   | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |  |  |
| <b>1. ด้านโครงสร้างของงาน</b>        |   |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 1.1                                  | หน่วยงานของท่านมีนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับที่มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงาน             |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 1.2                                  | ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นง่ายต่อการปรับเปลี่ยน   |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 1.3                                  | หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนเป็นระบบไม่ซ้ำซ้อนกัน ง่ายต่อการติดต่อสื่อสารภายใน   |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 1.4                                  | หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้                   |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| <b>2. ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน</b> |   |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 2.1                                  | หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน                                       |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 2.2                                  | หน่วยงานของท่านมีการติดตามและเสนอแนะให้มีการปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานจากผู้บังคับบัญชา       |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 2.3                                  | มาตรฐานการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านส่งผลให้ระบบการทำงานดี                                       |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 2.4                                  | ระบบคุณภาพที่หน่วยงานท่านดำเนินการทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิมเป็นไปตามเป้าหมายองค์การ        |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| <b>3. ด้านความรับผิดชอบ</b>          |   |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 3.1                                  | งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในทางวิชาชีพอย่างเต็มความสามารถ |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 3.2                                  | ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ในระดับที่เหมาะสม  |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 3.3                                  | ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ  |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ (ต่อ)

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน (.....) ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด เพียงช่องเดียวเท่านั้น

| ลำดับ<br>ที่                | บรรยากาศองค์การ  | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |  |  |  |  |
|-----------------------------|--|------------------|---|---|---|---|--|--|--|--|
|                             |  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |  |  |
| <b>3. ด้านความรับผิดชอบ</b> |  |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 3.4                         | หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้<br>แสดงความสามารถในทางความคิดเกี่ยวกับวิธีการ<br>ทำงานใหม่ ๆ               |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| <b>4. ด้านการยอมรับ</b>     |  |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 4.1                         | ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับและยกย่อง<br>ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น  |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 4.2                         | หน่วยงานมีระบบพิจารณาความดีความชอบมีความ<br>ยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับ   |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 4.3                         | หน่วยงานของท่านยอมรับต่อผลสำเร็จในการ<br>ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน  |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 4.4                         | เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความ<br>เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน                                   |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| <b>5. ด้านการสนับสนุน</b>   |  |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 5.1                         | ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรแก้ไขปัญหาใน<br>การทำงานด้วยตนเอง  |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 5.2                         | หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา<br>ทักษะการทำงานเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น                                 |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 5.3                         | ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานโดย<br>ปราศจากการโต้ตอบหรือกลั่นแกล้งจาก<br>ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน        |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 5.4                         | หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ<br>เพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา   |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 5.5                         | หน่วยงานของท่านสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรไป<br>อบรมประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้<br>ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน (.....) ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด เพียงช่องเดียวเท่านั้น

| ลำดับ<br>ที่  | คุณภาพชีวิตในการทำงาน  | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|---|--|------------------|---|---|---|---|
|   |  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>                              |  |                  |   |   |   |   |
| 1.1   | ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ  |                  |   |   |   |   |
| 1.2   | ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้<br>ความสามารถ                                    |                  |   |   |   |   |
| 1.3   | ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา<br>ราชการจากการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม |                  |   |   |   |   |
| 1.4   | ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการครองชีพใน<br>สภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน                        |                  |   |   |   |   |
| <b>2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย<br/>และส่งเสริมสุขภาพ</b> |  |                  |   |   |   |   |
| 2.1   | วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน มีคุณภาพและ<br>เพียงพอต่อการใช้งาน                       |                  |   |   |   |   |
| 2.2   | สถานที่ทำงานมีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก<br>และปลอดภัย                                   |                  |   |   |   |   |
| 2.3   | ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ  |                  |   |   |   |   |
| 2.4   | หน่วยงานของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัย<br>เป็นอย่างดี                                  |                  |   |   |   |   |
| <b>3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>                              |  |                  |   |   |   |   |
| 3.1   | ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่าง<br>เท่าเทียมกับผู้อื่น                            |                  |   |   |   |   |
| 3.2   | ท่านได้รับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ   |                  |   |   |   |   |
| 3.3   | ท่านคิดว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จในสาย<br>อาชีพได้                                     |                  |   |   |   |   |
| 3.4   | หน่วยงานของท่านมีการโยกย้าย สับเปลี่ยน<br>ตำแหน่งงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล           |                  |   |   |   |   |
| <b>4. ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง</b>                                  |  |                  |   |   |   |   |
| 4.1   | ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้<br>ในการปฏิบัติงาน                            |                  |   |   |   |   |
| 4.2   | ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรม  |                  |   |   |   |   |

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน (.....) ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด เพียงช่องเดียวเท่านั้น

| ลำดับ<br>ที่   | คุณภาพชีวิตในการทำงาน   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |  |  |  |  |
|--|---|------------------|---|---|---|---|--|--|--|--|
|  |   | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |  |  |
| <b>4. ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง</b>             |   |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 4.3  | ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ                                    |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 4.4  | ท่านได้รับการชื่นชมหรือรางวัลจากการทำงาน  |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| <b>5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b> |   |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 5.1  | บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี                      |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 5.2  | ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน  |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 5.3  | เพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน                              |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 5.4  | หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในหน่วยงาน       |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| <b>6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร</b>                    |   |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 6.1  | ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเต็มที่                         |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 6.2  | ท่านได้รับความเท่าเทียมในการทำงาน   |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 6.3  | ท่านได้รับการสนับสนุนให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้                                  |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 6.4  | หน่วยงานของท่านมีนโยบายการทำงานชัดเจน   |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| <b>7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>     |   |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 7.1  | การปฏิบัติงานมีระยะเวลาที่เหมาะสม   |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 7.2  | ท่านนำงานไปทำที่บ้านเป็นครั้งคราว   |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 7.3  | ท่านสามารถใช้วันลาพักผ่อนได้อย่างอิสระ  |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 7.4  | ท่านสามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ล่วงหน้าได้                                    |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| <b>8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>       |   |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 8.1  | ท่านเต็มใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านทำงานที่หน่วยงานนี้                                |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 8.2  | ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้                                       |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 8.3  | ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จของหน่วยงานและสังคม                          |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |
| 8.4  | หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม |                  |   |   |   |   |  |  |  |  |

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน (.....) ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด เพียงช่องเดียวเท่านั้น

| ลำดับ<br>ที่                     | ความผูกพันในองค์กร   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|----------------------------------|--|------------------|---|---|---|---|
|                                  |  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>1. ด้านจิตใจ</b>              |  |                  |   |   |   |   |
| 1.1                              | ท่านรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับองค์กร   |                  |   |   |   |   |
| 1.2                              | ท่านตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ   |                  |   |   |   |   |
| 1.3                              | ท่านมีความต้องการอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร |                  |   |   |   |   |
| 1.4                              | ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร   |                  |   |   |   |   |
| <b>2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร</b> |  |                  |   |   |   |   |
| 2.1                              | ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านอยู่เหมาะสมและดีที่สุดที่จะร่วมงานด้วย                          |                  |   |   |   |   |
| 2.2                              | ท่านรู้สึกสูญเสียประโยชน์เป็นอย่างมากหากลาออกจากองค์กรนี้                              |                  |   |   |   |   |
| 2.3                              | ท่านจะอยู่กับองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าจะมีที่อื่นเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า                    |                  |   |   |   |   |
| 2.4                              | ท่านตั้งใจจะทำงานที่องค์กรแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ                                    |                  |   |   |   |   |
| <b>3. ด้านบรรทัดฐาน</b>          |  |                  |   |   |   |   |
| 3.1                              | ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร   |                  |   |   |   |   |
| 3.2                              | ท่านพยายามหาวิธีใหม่ ๆ ในการปรับปรุงการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ              |                  |   |   |   |   |
| 3.3                              | ท่านเต็มใจปฏิบัติงานล่วงเวลาแม้จะได้ค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า                             |                  |   |   |   |   |
| 3.4                              | ท่านมีส่วนช่วยในความสำเร็จขององค์กร  |                  |   |   |   |   |

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงข้อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น

.....  
 .....

\*\*ขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้\*\*

นางสาวชนัตพร คุ้มหาญ



ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว. ๐๖๔๙.๐๖ / อพทค



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

พ.ศ. ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ  
เรียน นายกอบชัย สังสีทิติสวัสดิ์ ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ด้วย นางสาวชนัตพร เขี่ยมหาญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาต แจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ ๐๕-๓๑๐-๗๐๒ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการ และลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)  
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวชนัตพร เขี่ยมหาญ

โทร. ๐๙๙ ๒๕๗ ๓๖๖๓

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/ร.ต.ท.พ



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณทลบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชนัตพร เขียมหาญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มะดาโอะ สุธง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)  
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวชนัตพร เขียมหาญ

โทร. ๐๙๙ ๒๕๗ ๓๖๖๓

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๖๓๖



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐



พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชนัตพร เขี่ยมหาญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมตตาโอะ สุหลง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)  
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวชนัตพร เขี่ยมหาญ

โทร. ๐๙๙ ๒๕๗ ๓๖๖๓

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/วท ก ๕



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๕0 พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์ ดร.ดำรงศพล วิโรจน์ธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชนัตพร เขียมหาญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มะดาโอะ สุหลง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)  
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวชนัตพร เขียมหาญ

โทร. ๐๙๙ ๒๕๗ ๓๖๖๓

ภาคผนวก ค  
ผลการวิเคราะห์การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)



## ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเรื่อง บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวง  
อุตสาหกรรม

| ข้อ | คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ |         |         | คะแนนรวม | IOC  | สรุป   |
|-----|----------------------------------|---------|---------|----------|------|--------|
|     | คนที่ 1                          | คนที่ 2 | คนที่ 3 |          |      |        |
| 1   | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 2   | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 3   | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 4   | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 5   | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 6   | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 7   | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 8   | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 9   | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 10  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 11  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 12  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 13  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 14  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 15  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 16  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 17  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 18  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 19  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 20  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 21  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 22  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 23  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 24  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 25  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 26  | 0                                | 1       | 1       | 2        | 0.67 | ใช้ได้ |
| 27  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |
| 28  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1    | ใช้ได้ |

## ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเรื่อง บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวง  
อุตสาหกรรม

| ข้อ | คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ |         |         | คะแนนรวม | IOC | สรุป   |
|-----|----------------------------------|---------|---------|----------|-----|--------|
|     | คนที่ 1                          | คนที่ 2 | คนที่ 3 |          |     |        |
| 29  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 30  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 31  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 32  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 33  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 34  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 35  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 36  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 37  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 38  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 39  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 40  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 41  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 42  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 43  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 44  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 45  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 46  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 47  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 48  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 49  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 50  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 51  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 52  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 53  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 54  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 55  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 56  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |



## ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเรื่อง บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวง  
อุตสาหกรรม

| ข้อ | คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ |         |         | คะแนนรวม | IOC | สรุป   |
|-----|----------------------------------|---------|---------|----------|-----|--------|
|     | คนที่ 1                          | คนที่ 2 | คนที่ 3 |          |     |        |
| 57  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 58  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 59  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 60  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 61  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 62  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 63  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 64  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |
| 65  | 1                                | 1       | 1       | 3        | 1   | ใช้ได้ |



## ประวัติผู้เขียน

|                    |   |
|--------------------|---|
| ชื่อ - สกุล        | นางสาวชนัดพร เขี้ยมหาญ  |
| วัน เดือน ปีเกิด   | 24 มิถุนายน 2531  |
| ที่อยู่            | 231/106 หมู่ 4 ตำบลรังสิต<br>อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12110      |
| การศึกษา           | ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ |
| ประสบการณ์การทำงาน | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ<br>สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสุพรรณบุรี         |
| เบอร์โทรศัพท์      | 09-9257-3663  |
| อีเมล              | ch_nan1124@hotmail.com  |

