

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเอกสารต่าง ๆ รวมทั้งทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ไว้ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ
3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ
5. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับครู
6. การวิเคราะห์เส้นทาง
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ในการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยและสังเคราะห์ออกเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

##### 1.1 ความหมาย

Buchanan (1974, อ้างถึงใน ญัฐยาพัชร์ ลิขิตพิริยะ, 2557) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ว่า มีความรู้สึกผูกพันเป็นกลุ่มเดียวกัน รู้สึกผูกพันแน่นแฟ้นอยู่กับเป้าหมายขององค์การ และค่านิยมเกี่ยวกับองค์การโดยจะมุ่งมั่นกับหน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบ ซึ่งความผูกพันดังกล่าวประกอบไปด้วย 3 ประการ ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การมีส่วนร่วมกับองค์การ (Involvement) โดยเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) โดยรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Porter (1974, อ้างถึงใน สุรีพร สกุนี, 2557) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันกันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกได้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติให้องค์กร
3. มีความเชื่อมั่นอย่างแน่นนอนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

Marsh and Mannari (1977, อ้างถึงใน ฌีทตา ชันธเกษ, 2551) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่า เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน จิระวัฒน์ ต้นสกุล, 2558) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่า เป็นการแสดงออกถึงความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะเสียสละให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานทางสังคม โดยที่บุคคลมีความรู้สึกไว้ใจว่า เมื่อเขามาเป็นสมาชิกขององค์กรบุคคลนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร
2. ด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร รวมถึงผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป หรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันเกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

Steers (1991, อ้างถึงใน พิรญาณ์ รัตน์น่วม, 2556) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ

3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพองค์กร

อารุติกุล เจริญกุล (2555) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง การที่พนักงาน มีความตั้งใจเต็มใจ และทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ตลอดจนมีความภาคภูมิใจในองค์การ และมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคง อยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ณัฐรา ผุดผ่อง (2556) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นระหว่างองค์การกับคนในองค์การ โดยเป็นสิ่งที่ยึดถือให้พนักงานคงอยู่ เป็นสมาชิกขององค์การ โดยมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีความภาคภูมิใจในองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การ รวมถึงสนับสนุน การดำเนินงาน ประกอบกับเป้าหมายขององค์การ มีความรัก และจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งมีความ ต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป ต่อให้มององค์การอื่นเสนอสิ่งที่ดีกว่า ดังนั้นความผูกพันต่อ องค์การจะสามารถรับรู้ผ่านการแสดงออกทางความเชื่อ รวมถึงทัศนคติที่ดีของแต่ละบุคคล และแสดงออกผ่านทางพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ

อาบทิพย์ กรดศรีใหม่ (2556) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เป็นคุณลักษณะ ภายในของพนักงานโดยมีความเชื่อว่าการที่พนักงานจะทำงานได้ดีอยู่กับองค์การอย่างยาวนาน และสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ ก็ต่อเมื่อพนักงานมี ทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง โดยความรู้สึกนั้นจะยั่งยืน หรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าองค์การตระหนัก และให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงานเพียงใด ได้เปิด โอกาสให้พนักงานได้แสดงบทบาท ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมหรือไม่ เพื่อที่ว่าในท้ายที่สุด ทั้งพนักงาน และองค์การจะอยู่ในสถานการณ์ชนะ-ชนะ (win-win situation) หรือเป้าหมายแห่ง ความสำเร็จด้วยกันทั้งคู่

เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี (2556) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาวะจิตใจ หรือสภาวะที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นต่อองค์การของตนซึ่งมีความเต็ม ใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์การ ประกอบกับยอมรับในวัตถุประสงค์ และค่านิยมของ องค์การโดยแสดงออกเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ทุ่มเทความสามารถของตนอย่างเต็มที่โดยอุทิศ แรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์การ มีความจงรักภักดี และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับ องค์การตลอดไป

ณัฐยาพัชร์ ลิขิตพิริยะ (2557) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกทุ่มเท และรู้สึกมุ่งมั่นที่จะเสียสละอุทิศตนเพื่อองค์การ ไม่ใช่เพียงแค่ความรู้สึก ผูกพันแต่เป็นความรู้สึกที่มีความต้องการสร้างมูลค่าเพิ่มทางด้านผลงานให้เกิดขึ้นกับองค์การ สนับสนุนทุกกิจกรรม และเป้าหมายขององค์การ มีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ได้บรรลุ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ โดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์การไม่ว่าจะด้วยเหตุผลอะไรก็ตาม

สุรีพร สุกุณี (2557) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เต็มใจ และตั้งใจอุทิศ แรงกายแรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การอย่างเต็มที่ และมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

หยุนเฮา เฮ (2557) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การ โดยจะแสดงออกมาเป็นความจงรักภักดี ความตั้งใจ และความทุ่มเทในการทำงานซึ่งจะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยว และทำให้พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิก ที่ดี และคงอยู่ในองค์การต่อไป

จิระวัฒน์ ต้นสกุล (2558) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์การว่า เป็น ความรู้สึกบางอย่างของของครูที่แสดงออกถึง ความศรัทธา ความเชื่อ การทุ่มเท เสียสละ และการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถ ซึ่งให้ได้มาในการบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งยังมี ความปรารถนาที่จะอยู่หรือคงอยู่กับองค์การต่อไป

ดังนั้นจากการศึกษาความหมายข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อ องค์การ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดรู้สึกเป็นส่วนสำคัญในองค์การ รวมถึงมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเทแรงกาย และแรงใจ เพื่อมีผลงานสำคัญที่มีความหมายให้กับองค์การ อีกทั้งการกระทำ การต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การใน ระยะเวลา

## 1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Sheldon and Others (1970, อ้างถึงใน อาธิติกุล เจริญกุล, 2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยของบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์การ และตำแหน่ง โดยอธิบายได้ ดังนี้

1. อายุ พบว่า ยิ่งบุคคลขององค์การ มีอายุเพิ่มมากขึ้นเท่าไร ก็จะส่งผลทำให้มี ความผูกพันกับองค์การมากขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้เพราะบุคคลมีการสั่งสมประสบการณ์ในองค์การ ไว้มาก นั่นคือ ตัวแปรเกี่ยวกับอายุมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ

2. เพศ พบว่า บุคคลที่เป็นเพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจอาจเนื่องมาจากข้อจำกัดหรือขอบเขตทางด้านอาชีพมีมากกว่า เนื่องจากบุคคลที่เป็นเพศ หญิงค่อนข้างจะหางานทำได้ยากกว่าบุคคลที่เป็นเพศชาย โดยเพศหญิงจึงมีความรัก และผูกพันต่อ องค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่มากกว่าโดยเพศหญิงจะมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงน้อยกว่าผู้ชาย

3. ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การแบบตรงกันข้าม โดยบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคคลที่มีการศึกษาต่ำกว่า เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูงมักจะมุ่งเน้นไปมีความผูกพันต่อวิชาชีพตนเองมากกว่าความผูกพันต่อองค์การ

4. ระยะเวลาในการทำงานในองค์การ พบว่า บุคคลในองค์การที่ทำงานอยู่กับองค์การนานมากยิ่งขึ้น ก็จะส่งผลให้บุคคลยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นไปด้วย เพราะการที่มีอายุงานมาก ก็จะมีแนวโน้มในการยอมรับเป้าหมาย ภารกิจ และคุณค่าขององค์การ รวมทั้งความผูกพันต่อองค์การจะมีมากขึ้น

5. ระดับตำแหน่ง จากการศึกษพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การสมาชิกขององค์การที่ครองตำแหน่งสูงขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจะทำให้สมาชิกสามารถเข้าถึงรางวัลตอบแทนที่สำคัญขององค์การได้มากขึ้น

Steers (1977, อ้างถึงใน สุรีพร สุกณี, 2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ และระดับตำแหน่ง

1.1 อายุเป็นสิ่งที่แสดงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับองค์การมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์การ การที่จะเปลี่ยนงานจะทำให้เกิดความไม่แน่ใจว่าตนจะมีความสามารถเหมาะสมกับงานใหม่หรือไม่ องค์การส่วนใหญ่จึงมีความจำกัดในเรื่องอายุการรับบุคคลใหม่ ซึ่งพบว่า จะรับคนอายุน้อย และจะไม่รับผู้ที่มีอายุมาก ด้วยเหตุนี้สมาชิกในองค์การที่มีอายุมากจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์การเดิมต่อไป

1.2. ระดับการศึกษา บุคคลที่มีโอกาสศึกษาในระดับสูงมีประสบการณ์ชีวิตจะมีข้อมูลต่าง ๆ ในการประกอบการตัดสินใจและมีวุฒิการศึกษาเป็นข้อต่อรองมากกว่า ดังนั้นผู้ที่มีการศึกษาสูงจึงมีโอกาสเลือกที่ทำงานและมีโอกาสย้ายงานจากองค์การหนึ่งไปยังอีกองค์การหนึ่ง

1.3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การนั้นเป็นระยะเวลาที่สมาชิกเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะ ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเมื่อสมาชิกในองค์การปฏิบัติงานนานเท่าใดก็就会有ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น

1.4. ระดับตำแหน่งจะเป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคม ประการหนึ่งเพราะเมื่อบุคคลนั้นมีตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้นเท่าไร การได้รับการยกย่องยอมรับและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น อำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนสิทธิการบังคับบัญชา ก็จะมีมากขึ้นตามไปด้วย เป็นต้น

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Working characteristics) ได้แก่ ความมีอิสระในงานงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงานความหลากหลายในงาน

2.1. ความมีอิสระในงาน จะเห็นได้ว่ากฎระเบียบภายในองค์การจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่ของบุคลากรในองค์การ หากเข้มงวดเกินไปก็จะทำให้เกิดผลเสียกับองค์การ กล่าวคือ จะเป็นตัวปิดเบียดเป้าหมายขององค์การ เพราะจะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่ดีคือการยึดติดอยู่กับกฎระเบียบเท่านั้นโดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์การที่แท้จริง นอกจากนี้ยังจะทำให้สมาชิกในองค์การขาดความผูกพันกับงานเนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สมาชิกในองค์การรู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงานและจะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ทำให้เขาเบื่อหน่าย และไม่รู้สึกเกี่ยวข้อง หรือผูกพันต่อองค์การ

2.2. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การที่สมาชิกในองค์การมีโอกาที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนทัศนคติกับคนอื่น ทำให้มีความคิดหลากหลายในเรื่องการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เนื่องจากเมื่อบุคคลมีการสร้างสัมพันธภาพกับคนอื่น ๆ ก็จะก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์การ และจะรู้สึกผูกพันกับองค์การ

2.3. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ การที่หัวหน้างานเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นโยบาย และการปฏิบัติ มีการกระจายในเรื่องของการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน แม้จะไม่ใช่อำนาจหน้าที่มากเกินไป โดยสิ่งดังกล่าวจะเป็นปัจจัยให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การได้เป็นอย่างดี

2.4. ความหลากหลายของงานจะส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งบุคคลในองค์การที่มีความรู้สึกว่าตนเองได้รับผิดชอบในงาน และต้องเอาชนะปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานมากยิ่งขึ้น ก็จะส่งผลทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Working experience) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ ว่ามีการรับรู้ต่อการทำงานในองค์การที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้

4 ลักษณะ คือ ความรู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความเคารพน่าเชื่อถือ และพึ่งพาได้ขององค์การ ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานต่อองค์การ และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ



3.1. ความรู้สึกที่ว่าตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อบุคคลเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากรในหน่วยงาน เช่น การให้เกียรติ การให้ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมในการบริหาร มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากรในหน่วยงาน จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร ก็จะก่อให้เกิดความผูกพัน และคิดว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ความเคารพน่าเชื่อถือ และพึงพาได้ขององค์กร เมื่อเขาารู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาของเขาได้ก็จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลในองค์กรมีความมั่นใจว่าจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานก็จะเป็นสาเหตุทำให้เขาไม่ยอมทำงาน ซึ่งอาจจะลาออกจากองค์กร

3.3 ความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การเข้าสังคมพบปะพูดคุยกับเพื่อนที่ทำงาน และผู้บังคับบัญชาจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยจะก่อให้เกิดความไว้วางใจระหว่างบุคคล ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญต่อโครงสร้างของระบบขององค์กร รวมถึงก่อให้เกิดพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมในสังคม และการที่บุคคลในองค์กรเข้าใจถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กร มีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตร ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนที่ทำงานและผู้บังคับบัญชา

3.4 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นรางวัลที่ได้รับจากการทำงานเป็นสิ่งจูงใจทำให้บุคคลในองค์กรมีพลังในการทำงาน เมื่อบุคคลในองค์กรมีการเสียสละกับองค์กรแล้ว เขาก็คาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

Mowday และ Lyman (1982, อ้างถึงใน อาริทธิกุล เจริญกุล, 2555)

ได้เสนอว่า ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งออกได้ 4 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อบุคคลที่มีอายุงานนานกว่า ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า และมีค่านิยมในงานนานกว่า ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า นอกจากนี้พบว่า ในกลุ่มบุคคลที่เป็นผู้หญิงก็มีแนวโน้ม มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่เป็นผู้ชาย ส่วนการศึกษามีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ บุคคลที่มีการศึกษาน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีการศึกษาสูง
2. ลักษณะของหน้าที่ และงานที่เกี่ยวข้อง เช่น งานที่มีความสำคัญ งานที่มีหน้าที่เด่นชัด และหน้าที่ที่สอดคล้องกับตนเอง ก็จะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ลักษณะด้านโครงสร้าง ได้แก่ องค์กรที่มีแบบแผนการกระจายอำนาจ ในการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมแบบเป็นเจ้าของ ซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยองค์กรที่ให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีการกระจายอำนาจก็จะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้ร่วมงานในองค์การ การช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา การทำงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสิ่งดังกล่าวมีความสำคัญเป็นสิ่งที่ส่งผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยสมาชิกในองค์การที่มีความรู้สึกที่ประทับใจในงาน เช่น ความคิดเห็นด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน เป็นความรู้สึกที่ว่าองค์กรได้พบกับความคาดหวังของสมาชิก การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึกที่ว่าตนเองนั้นมีส่วนสำคัญต่อองค์กร ก็จะส่งผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย

Steer and Potter (1991, อ้างถึงใน เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี, 2556)

ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ เกี่ยวข้อง กับความผูกพันต่อองค์กร ไว้ 4 ประการดังนี้

#### 1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1. อายุ สมาชิกที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสมาชิกที่มีอายุน้อย

1.2. ระดับการศึกษา สมาชิกที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

1.3. เพศ สมาชิกที่เป็นเพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย

1.4. ระยะเวลาในการทำงานของสมาชิกที่มีระยะเวลาในการทำงานนานจะส่งผลทำให้มีผูกพันต่อองค์กรสูง

1.5. ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่มากขึ้น ทำให้เพิ่มแรงจูงใจให้การทำงาน และหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น

1.6. ความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า องค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าเขาสามารถทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.7. สถานภาพสมรส สมาชิกในองค์การที่มีภรรยาแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด

#### 2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาท

2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวม และสามารถแยกออกมาเป็นชิ้นงานได้ด้วย ทำให้สมาชิกในองค์การสามารถทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยทำให้การทำงานเห็นผลชัดเจน



2.2 ความเป็นอิสระในการทำงาน หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือสมาชิกในองค์กร มีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ตัดสินใจของตนเองรวมถึงดุลยพินิจได้ด้วยตนเองในการทำงาน และวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้งานต่าง ๆ ที่ทำนั้นแล้วเสร็จโดยไม่มีการควบคุม

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ในเรื่องของความรู้ความสามารถ และใช้สติปัญญา รวมถึงความคิดสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษในการปฏิบัติงาน

2.4 งานมีความหลากหลาย หมายถึง งานที่ใช้ลักษณะของความรู้ความสามารถหลากหลายด้าน ซึ่งเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้น และส่งเสริมภาพพจน์ของสมาชิกในองค์กรได้

2.5 งานที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรในองค์กรเกิดการทุ่มเท และเสียสละกำลังกาย สติปัญญา ความสามารถของตนเองในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งส่งผลให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับ เนื่องจากเป็นการประเมินความสามารถ รวมถึงความรู้ของตนเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่ม หากข้อมูลที่ย้อนกลับมานั้นมีความชัดเจนมากพอ

### 3. ลักษณะขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งทางด้านนโยบายและการทำงาน

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร หมายถึง สมาชิกในองค์กรได้เสียสละในการทำงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และตั้งใจที่ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนจากการเสียสละ ทั้งนี้เนื่องจากผลตอบแทนขององค์กรก็คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคนในองค์กร

3.3 ขนาดขององค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่ จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง องค์กรขนาดใหญ่จะทำให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้มีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นสูงตามไปด้วย

### 4. ลักษณะประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับสมาชิกในองค์กรว่าเขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้น เขาควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนเพียงพอ และยุติธรรม

4.2 ความรู้สึกต่อองค์การว่าเป็นองค์การที่พึ่งพาได้ หมายถึง สมาชิกในองค์การเกิดความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่สมาชิกมีต่อองค์การ โดยองค์การจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อสมาชิกคนหนึ่งคนใดประสบกับปัญหาหรืออุปสรรค รวมถึงความน่าเชื่อถือขององค์การ ก็จะทำให้สมาชิกในองค์การมีความมั่นใจว่าตนเองได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกที่มีความเชื่อถือในองค์การสูง ก็จะรู้สึกว่างค์การเป็นที่ช่วยเหลือได้ ก็จะส่งผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

4.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ หมายถึง การที่ตนเองรู้สึกว่าการทำงานของตนมีคุณค่า โดยเป็นเสมือนผลตอบแทนจากองค์การที่ให้กับบุคคล ทำให้บุคคลรู้สึกว่าการทำงานมีคุณค่า และองค์การได้ตอบสนองความต้องการของตนเอง เกี่ยวกับการมีคุณค่าในตนเอง

Sherrington (1994, อ้างถึงใน อาฐิติกุล เจริญกุล, 2555) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การเกิดจากปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น สมาชิกในองค์การที่มีอายุมาก และอายุของการอยู่ในองค์การนานจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง และสมาชิกในองค์การที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความผูกพันสูงตามไปด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย รวมถึงสมาชิกในองค์การที่มีการศึกษาน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. บทบาทของงาน เช่น การทำงานที่มีความสำคัญ สมาชิกในองค์การที่ได้มีส่วนร่วมในงานจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น และหากมีความขัดแย้งในลักษณะและความรับผิดชอบในงานจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การลดลงตามไปด้วย

3. ลักษณะขององค์การ เช่น องค์การที่มีการกระจายอำนาจ การให้สมาชิกในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และเห็นว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้

ดังนั้นจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยดังกล่าวนี้มาจากปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ เงินเดือน ฯลฯ และมาจากลักษณะของงาน เช่น ความชัดเจนของงาน งานที่มีความหลากหลาย ฯลฯ และปัจจัยสุดท้ายมาจากลักษณะขององค์กร เช่น การกระจายอำนาจ โครงสร้างการบริหารงานขององค์กร ฯลฯ

### 1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

Meyer and Allen (1997, อ้างถึงใน อาบทิพย์ กรดศรีใหม่, 2556) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของสมาชิกในองค์การที่อยู่บนพื้นฐานของการเสียสละที่สมาชิกให้กับองค์การ และสิ่งดังกล่าวทำให้เกิดผลตอบแทนที่สมาชิกได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงาน โดยจะทำงานอยู่กับองค์การต่อไป หรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม หรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นในการตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การแสดงออกถึงความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

Steers, 1997 (อ้างถึงใน อาบทิพย์ กรดศรีใหม่, 2556) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้

1. บุคคลที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การจะแสดงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การในระดับสูง
2. การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์การ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ
3. บุคคลที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์การในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่างานตนเป็นตัวเชื่อมสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ
4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์การ และขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

Harter, Schmidt, and Hayes (2002, อ้างถึงใน อาบทิพย์ กรดศรีใหม่, 2556) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ทำงานกับองค์การด้วยความทุ่มเท และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
2. มีผลงานดีอย่างสม่ำเสมอ และมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมากมาย

3. ถ้าองค์กรมีพนักงานจำนวนมากที่รู้สึกผูกพันกับองค์กรจะมีผลต่อกำไรของบริษัท
4. มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรต่อลูกค้าขององค์กร และพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าอย่างเกินความคาดหวังเสมอ
5. จะเป็นคนสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และสร้างพลังให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ
6. ทำตัวเป็นตัวแทนขององค์กรที่มักจะพูดถึงสิ่งดี ๆ ขององค์กรให้กับบุคคลภายนอกได้รับรู้

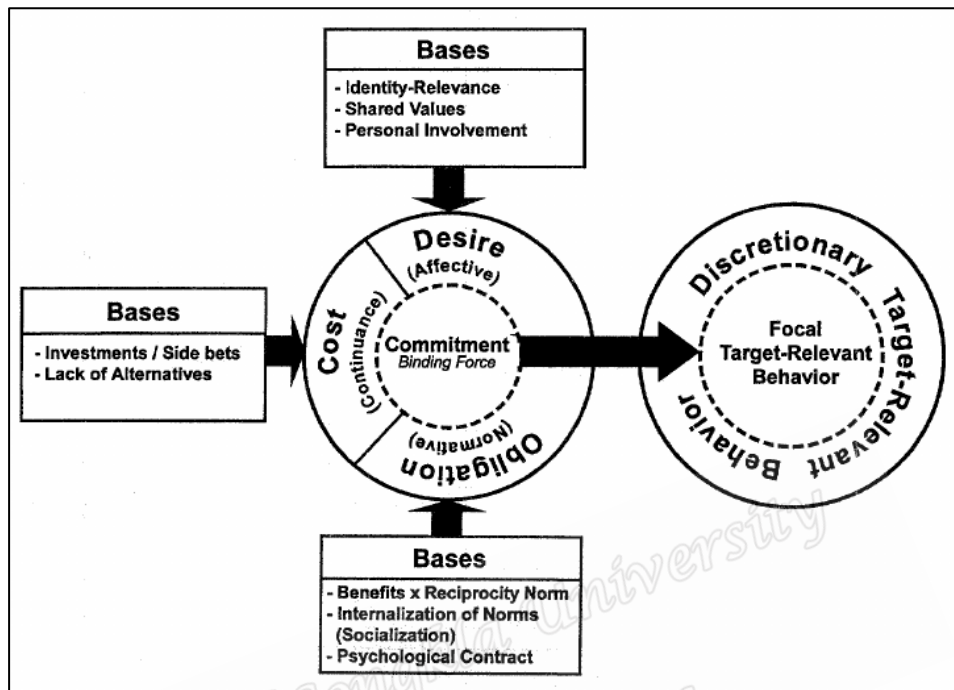
Selloff (2003, อ้างถึงใน เสาวคนธ์ แสนธรรมพล, 2558) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสถานะที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และเหตุผลของบุคคลในดำเนินงาน และองค์กร โดยแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. การพูด (Say) คือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้แก่บุคคลอื่นได้ฟัง ไม่ว่าจะ เป็นเพื่อนร่วมงานครอบครัว ลูกค้า และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ
2. การคงอยู่กับองค์กร (Stay) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการอยู่กับองค์กรอย่างจริงจังแม้ว่าที่อื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า
3. การรับใช้ (Serve) คือ ภูมิใจในงานที่ทำว่ามีส่วนสนับสนุนองค์กรให้ประสบความสำเร็จและหากจำเป็นก็พร้อมจะยินดีที่จะทำงานหนักเพิ่มขึ้น

นันทภัทร อักษรดิษฐ์ (2550) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่าเป็นความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก บุคคลจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรยิ่งขึ้น อาจเป็นรูปแบบของพฤติกรรมการทำงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งยินดีทำเพื่อองค์กรโดยไม่ได้หวังผลประโยชน์ใด ๆ เพราะเห็นว่าการทุ่มเททำงานซึ่งทำเพื่อให้ตนเองสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรอันจะส่งผลให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้

Meyer and Herscovitch (2001, อ้างถึงใน จิระวัฒน์ ต้นสกุล, 2558) ได้เป็นผู้ริเริ่มหรือคิดค้นเกี่ยวกับการสร้างโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นโมเดลการวัดความผูกพันทั่วไป (general model of commitment) แสดงดังภาพประกอบ 2

ภาพประกอบ 2 โมเดลความผูกพัน (general model of commitment)



ที่มา: (Meyer & Herscovitch, 2001)

จากโมเดลของความผูกพันประกอบด้วยรูปทรงวงกลมที่มีศูนย์กลางร่วมกัน (concentric circles) ภายในวงกลม ซึ่งอธิบายสาระสำคัญ (Core essence) ของความผูกพัน แสดงถึงการรับรู้ที่เชื่อมโยงไปยังเป้าหมายของการกระทำ (focal) ส่วนวงกลมด้านนอกแสดง ความแตกต่างของลักษณะที่เกิดขึ้นจาก mind-sets ซึ่งประกอบด้วย การแสดงความต้องการ (reflect desire) การรับรู้ต้นทุน (perceived Cost) และสุดท้ายเป็นความรับผิดชอบในหน้าที่ (felt obligation) ดังนั้นแล้ว การวัดความผูกพัน ประกอบด้วยมิติการวัด 3 มิติ ดังนี้

1) ความผูกพันด้านจิตใจ (affective Commitment) หมายถึง เป็นการยึดถือหรือ ยึดมั่น ประกอบกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำ ด้วยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และเกี่ยวข้อง อย่างเหนียวแน่น เช่น การแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเข้าเป็นสมาชิก ความผูกพัน รูปแบบนี้สะท้อนตัวบุคคล ด้วยความต้องการจะอยู่หรือคงอยู่ (want to)

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance Commitment) หมายถึง เป็นการ ผูกพันอาจเนื่องมาจาก ผลตอบแทน หรือบางสิ่งบางอย่าง และรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับ และหากลาออก อาจเกิดการสูญเสียผลประโยชน์ และขาดทางเลือกที่เกี่ยวกับความผูกพัน รูปแบบนี้สะท้อนความจำเป็นต้อง (need to)

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative Commitment) หมายถึง เป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือบทบาท ที่บ่งบอกถึงความรับผิดชอบ และพันธะ ภาระที่บุคคลต้องปฏิบัติใน สังคม ความผูกพันรูปแบบนี้จะสะท้อน ความต้องการของบุคคลควรอยู่ (ought to)

ซึ่งพบว่า ผลลัพธ์ของความผูกพัน โดยภายในวงกลมจะแสดงพฤติกรรมเป้าหมาย (focal behavior) ของความผูกพัน ซึ่งพฤติกรรมนี้สามารถให้นิยามในการวัดที่กว้างหรือแคบได้ ยกตัวอย่าง เช่น ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) ต้องสามารถระบุ พฤติกรรมเป้าหมาย เช่น การเป็นสมาชิกขององค์การ สำหรับความผูกพันต่อวิชาชีพของครู (professional commitment) ก็สามารถระบุพฤติกรรมเป้าหมาย เช่น เป็นบทบาทหน้าที่ของครู แสดงให้เห็นถึงความปรารถนา ก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการอุทิศตนให้กับวิชาการในวิชาชีพ รวมถึง ความพยายามทุ่มเทในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้กับผู้เรียน เป็นต้น ทั้งนี้พฤติกรรมเป้าหมาย สามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ตามความต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งบอก และแสดงถึงข้อตกลงร่วมกัน ระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้จ้างกับลูกจ้าง

อาฐิติกุล เจริญกุล (2555) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ว่าเป็น ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เป็นคุณสมบัติที่องค์การทุก ๆ องค์การควรมีเนื่องจากความผูกพันต่อองค์การจะก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานในองค์การ ได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นตั้งใจทุ่มเทร่างกายแรงใจ พร้อมทั้งยอมรับเป้าหมาย ขององค์การ และมีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย

กัลยกร รัชชิตา (2557) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ว่า เป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด และส่งผลต่อการมีประสิทธิผลขององค์การ เป็นตัวที่ คาดหวังเกี่ยวกับอัตราการลาออก ได้ดีกว่าการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลของความ ผูกพันต่อองค์การจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ เป็นต้น

ดังนั้นจากการศึกษาความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้นส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ รวมถึงเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานในองค์การได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ



## 2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

ในการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัย และสังเคราะห์ออกเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

### 2.1 ความหมาย

Litwin and Stringer (1968, อ้างถึงใน นิรัฐญา แซ่ตั้ง, 2559) โดยให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ ว่าเป็นส่วนหนึ่งของคุณลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งสามารถวัดได้ อีกทั้งรวมไปถึงยังส่งผล และเป็นแรงบันดาลใจในการเกิดพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งบุคลากรสามารถรับรู้บรรยากาศองค์การได้

Campbel et. al. (1970 อ้างถึงใน นิรัฐญา แซ่ตั้ง, 2559) ซึ่งได้นิยามบรรยากาศองค์การว่าเป็น ส่วนสำคัญ และเป็นลักษณะเฉพาะขององค์การใดองค์การหนึ่ง หรือลักษณะพิเศษขององค์กรที่มีวิถีปฏิบัติต่อสมาชิกและสภาพแวดล้อม

Schneider (1975, อ้างถึงใน สรียา บุญธรรม, 2558) โดยให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ในเรื่องนโยบาย ระเบียบการทำงาน และกฎระเบียบขององค์การ โดยผ่านการถ่ายทอดประสบการณ์ของบุคคล และพฤติกรรมของตนเอง จากที่เคยได้รับผลตอบแทน รวมไปถึงความคาดหวังเกี่ยวกับการรับรู้ขององค์การ

Likert (1976, อ้างถึงใน นิรัฐญา แซ่ตั้ง, 2559) ได้อธิบายว่าบรรยากาศองค์การประกอบด้วยหลากหลายมิติ ซึ่งได้ขยายความว่าการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือในองค์กร โดยมีอิทธิพลต่อความคิด และการแสดงพฤติกรรมของคนใดคนหนึ่งหรือบุคลากรในองค์กร

Luthans (1998, อ้างถึงใน สรียา บุญธรรม, 2558) ได้อธิบายว่าบรรยากาศองค์การว่าเป็นระเบียบปฏิบัติขององค์การ และให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นมาจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน การสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

Snow (2002, อ้างถึงใน นิรัฐญา แซ่ตั้ง, 2559) ซึ่งอธิบายว่า บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของคนใดคนหนึ่ง หรือบุคลากรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ หรือสังคมในสถานที่ทำงาน ซึ่งได้เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การว่าเหมือนกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลที่แตกต่างและไม่เหมือนกัน

พรพัชรี แจ่มเศรษฐ (2554) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าเป็น ลักษณะที่รับรู้ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างในสภาพแวดล้อมขององค์การหนึ่งองค์การใดที่แตกต่างกัน และส่งผลต่อความคิด พฤติกรรม ความรู้สึก ทศนคติ และค่านิยม ทั้งนี้สิ่งดังกล่าวจะสะท้อนถึงคุณภาพของการทำงานของสมาชิกในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม

วิมลรัตน์ ครองมงคล (2555) ได้สรุปความหมายไว้ว่าเป็น รูปแบบ หรือส่วนหนึ่งที่มีการรวมลักษณะต่าง ๆ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์การหรือองค์กรแห่งใดแห่งหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนในองค์การ

ดังนั้น จากความหมายดังกล่าวข้างต้น จากการศึกษาความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การเกิดจากความแตกต่างของสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะขององค์การใดองค์การหนึ่งที่บุคลากรในองค์การนั้นสามารถรับรู้ได้ อีกทั้งยังมีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึก และการแสดงพฤติกรรมของบุคลากรอีกด้วย

## 2.2 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การ พบว่า แพร่หลายในงานวิจัยโดยเฉพาะด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ โดยมีตั้งแต่ต้นกำเนิดของคำว่าบรรยากาศองค์การจนมาถึงปัจจุบัน มีการพัฒนากรอบความคิด รวมไปถึงองค์ประกอบที่หลากหลาย ดังนี้

Litwin and Stringer (1968, อ้างถึงใน นิรัญญา แซ่ตั้ง, 2559) ได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูล โดยพบว่า สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การใดองค์การหนึ่ง สามารถเข้าใจ และอธิบายได้โดยผ่านการรับรู้ของสมาชิกในองค์การ โดยแบบสอบถามของ (Litwin and Stringer ,1968) ได้อธิบายองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 9 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) เป็นการเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อกฎเกณฑ์ กระบวนการ ข้อบังคับกฎระเบียบ รวมถึงการบริหารจัดการทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการขององค์การ
2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการรับรู้ของสมาชิกแต่ละบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง
3. รางวัล (Reward) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับรางวัลเมื่อสามารถทำงานได้ดี ซึ่งจะมุ่งเน้นไปที่รางวัลในแง่บวกมากกว่าการลงโทษ รวมทั้งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ถึงความยุติธรรมด้านค่าตอบแทน และนโยบายการเลื่อนตำแหน่งงาน
4. ความเสี่ยง (Risk) เป็นการรับรู้ที่ได้เสี่ยง เกี่ยวกับหน้าที่ในการทำงาน
5. ความอบอุ่น (Warmth) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน
6. การสนับสนุน (Support) เป็นการรับรู้ที่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

7. มาตรฐาน (Standard) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับเป้าประสงค์ขององค์กร
8. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน
9. อัตลักษณ์ (Identity) เป็นการรับรู้ที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร

นอกจากแนวคิดองค์ประกอบบรรยากาศในองค์กรของ Litwin & Stringer (1968, อ้างถึงใน นิรัฐญา แซ่ตั้ง, 2559) แล้วยังมีแนวคิดของ Likert (1976, อ้างถึงใน นิรัฐญา แซ่ตั้ง, 2559) ได้แบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน เพื่อกำหนดเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการรับรู้ของบรรยากาศองค์การ ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (Communication Flow) หมายถึง ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในองค์กรอย่างเปิดเผย และตรงไปตรงมา ทำให้สมาชิกในองค์กรมีการรับรู้ข่าวสารที่ถูกต้อง และครบถ้วน

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making Practices) หมายถึง สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานต่อผู้บริหาร ทำให้ได้รับข้อมูลจากที่เพียงพอต่อการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ

3. องค์กรคำนึงถึงบุคลากร (Concern for People) หมายถึง องค์กรมีการเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงาน เช่น การจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่บุคลากร

4. การใช้อำนาจ และอิทธิพลในองค์กร (Influence on Department) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรใช้อำนาจ และตัดสินใจในการทำงานได้ตามความเหมาะสม

5. การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร (Technological Adequacy) หมายถึง องค์กรมีการจัดสรรวัสดุ และอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคลากรได้ดี

6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) หมายถึง องค์กรมีการยอมรับความแตกต่าง และความขัดแย้งภายในองค์กร และพร้อมที่จะช่วยเหลือให้บุคลากรเกิดความขยันขันแข็งในการทำงาน และใช้วิธีการเสนอให้มีการเลื่อนตำแหน่งงาน ประกอบกับพิจารณาอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อพนักงานในองค์กรทุกระดับ เนื่องจากบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับทัศนคติ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก หากสมาชิกในองค์กรมีความพึงพอใจในบรรยากาศขององค์กรแล้ว เขาก็จะมีความพึงพอใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การวิจัยครั้งนี้ได้ยึดองค์ประกอบเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ Stringer (1968 อ้างถึงใน วิมลรัตน์ ครอบมงคล ,2555) เป็นหลัก ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านการเห็นคุณค่า ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพัน เนื่องจากเข้ากับยุคปัจจุบัน และมีแบบสอบถามที่แสดงให้เห็นถึงระดับการรับรู้ของบรรยากาศองค์การได้อย่างเหมาะสม

### 2.3 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่ฝ่ายการวางแผนอัตรากำลังคนให้ความสำคัญ เนื่องจากสามารถเป็นตัวทำนายความสำเร็จขององค์การได้ โดยพบว่า หลายงานวิจัยค้นพบเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบรรยากาศองค์การที่ดี และความสำเร็จขององค์การ ซึ่งสามารถวัดได้จากการคงอยู่ของสมาชิกในองค์การ ความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ

Denison (1990, อ้างถึงใน นิรัญญา แซ่ตั้ง, 2559) ได้ศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การสามารถกระตุ้นให้บุคคล หรือบุคลากรคนใดคนหนึ่งในองค์การ มีส่วนร่วม และมีอำนาจในการตัดสินใจได้ ซึ่งจะช่วยทำนายความมั่นคงทางการเงินขององค์การ ซึ่งได้ศึกษาด้วยการสุ่มตัวอย่างระดับผู้บังคับบัญชาจำนวน 76 คนจากวงการอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน 2 องค์การ พบว่าตัวบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์สูงต่อความพึงพอใจในงาน รวมไปถึงโอกาสที่จะเติบโตในสายงาน ซึ่งพบว่าองค์การประเภทอุตสาหกรรมการผลิต ที่ให้ความสำคัญกับตัวบรรยากาศองค์การที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งมุ่งเน้นในเรื่องความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร อีกทั้งมีความยืดหยุ่นในการทำงาน รวมไปถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ซึ่งจะก่อให้เกิดพัฒนาผลการทำงานที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการเพิ่มผลผลิตการทำงานที่สูงมากกว่าองค์การอื่น ๆ ที่ให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การในระดับต่ำ

Schneider (2008, อ้างถึงใน นิรัญญา แซ่ตั้ง, 2559) สัมภาษณ์บุคคลที่อยู่ในองค์การพบว่า บุคคลที่รับรู้ได้ถึงบรรยากาศองค์การ จะมีความพึงพอใจเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย โดยบุคคลที่รับรู้บรรยากาศองค์การในแง่ลบ พบว่า จะมีแนวโน้มที่จะย้ายไปทำงานที่อื่น หรือลาออกไป

ดังนั้นจากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพล และเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ โดยบรรยากาศองค์การจะช่วยให้ทำให้บุคลากรในองค์การรู้สึกพอใจ ส่งผลให้เกิดผลดีต่อองค์การ

### 3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัย และสังเคราะห์ออกเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

#### 3.1 ความหมาย

จากการศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านทั้งนักวิชาการในประเทศไทย และนักวิชาการต่างประเทศ ได้มีการกล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความเหมือน และแตกต่างกัน ดังนี้

Walton (1974, อ้างถึงใน เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี, 2556) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าเป็นรูปแบบการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อความต้องการ และความปรารถนาของสมาชิกในองค์การ โดยจะวิเคราะห์จากคุณลักษณะแนวความเป็นตัวตนของบุคคล หรือเรื่องของสังคมขององค์การ ที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

Huse and Cummings (1985, อ้างถึงใน พิรญาณ์ รัตน์นวม, 2556) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าเป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามระหว่างความสมปรารถนาหรือความรู้สึกพึงพอใจในงานของสมาชิกในองค์การกับความสำเร็จขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือผลลัพธ์ขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-Being) ในงานของสมาชิกในองค์การ โดยเป็นผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้บุคคลมีความพึงพอใจงานนั้น ๆ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะอิทธิพลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ประการที่สอง ช่วยสร้างขวัญ และกำลังใจของสมาชิกในองค์การ ทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประการที่สามคุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพของสมาชิกที่ทำงานในองค์การนั้น ๆ

Cascio (2003, อ้างถึงใน อาบทิพย์ กรดศรีใหม่, 2556) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้สองแนวทาง แนวทางที่หนึ่ง หมายถึงกระบวนการที่ช่วยเหลือให้องค์การสามารถดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เปรียบเหมือนกับกรอบแนวทางให้พนักงานปฏิบัติเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาของพนักงาน แนวทางที่สอง หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและโอกาสเจริญก้าวหน้า และพัฒนาซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะสัมพันธ์กับระดับของความต้องการของมนุษย์

อาชิติกุล เจริญกุล (2555) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ตอบสนองความต้องการ หรือความปรารถนาที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง และสามารถสร้างขวัญกำลังใจต่อการทำงานได้เพิ่มมากขึ้น

ณัฐรา ผุดผ่อง (2556) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่าเป็นการตอบสนองของบุคคลที่มีต่องาน และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยรวม คุณลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจทั้งทางร่างกาย และจิตใจของสมาชิกในทุกระดับขององค์การ ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเป็นการเสริมสร้าง และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน อีกทั้งยังส่งผลต่อการมีแรงจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงเพิ่มผลลัพธ์ และการเพิ่มความสามารถขององค์การได้ ซึ่งสามารถนำไปสู่การเกิดความผูกพันต่อองค์การได้

พิชญานันท์ รัตนน่วม (2556) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นสิ่งที่มีความหมายกว้าง และครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละคน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ แต่มีเป้าประสงค์ที่สำคัญร่วมกัน คืออยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน ตลอดถึงสภาพชีวิตที่มีความสุขทั้งร่างกาย และจิตใจของแต่ละคน สามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปทำให้ชีวิตมีคุณค่าในการทำงาน และมีความสอดคล้องกันระหว่างงานกับชีวิต ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั่นก็คือบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์การและตัวองค์การเอง

วณิชชา วิริยะกิจพัฒนา (2556) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง เป็นการหยั่งรู้ในเรื่องของความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพการทำงานในองค์การ ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2556) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง เป็นสิ่งที่ครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน และสภาพในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจ และความไม่พอใจในการทำงานของคณาจารย์การจัดการเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี (2556) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่าง ๆ ที่แต่ละองค์การกำหนด รวมถึงความมั่นคง และความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งมีความสอดคล้องทางสังคมกับชีวิตการทำงาน รวมทั้งการอบรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน โดยสิ่งดังกล่าวเป็นแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ณัฐยาพัชร์ ลิขิตพิริยะ (2557) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กร โดยถ้ามีการให้รางวัลกับสมาชิกในองค์กร ก็จะตอบสนองต่อการทำงานได้ดีขึ้น และทำให้สมาชิกในองค์กร รู้สึกดีกับงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น เมื่อสมาชิกในองค์กรมีความสุขกับงานก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอันจะนำไปสู่การเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้

วรางคณา เอกอัจฉริยา (2557) ได้กล่าวถึงความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การบริหารชีวิตให้เจริญก้าวหน้าโดยการสร้างสมดุลระหว่างงาน และชีวิตของบุคคล

หยุนเฮา เฮ (2557) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานในสถานที่ทำงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะด้านบุคคล และด้านองค์กรที่ทำให้งานเกิดประสิทธิผล และประสบผลสำเร็จ

เมธาสิทธิ์ ภัทรชัยวรพัฒน์ (2558) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของแต่ละบุคคลที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงาน และการเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำให้เกิดความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม และสามารถอย่างเต็มกำลังในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้ผลจากการทำงานสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคล นำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดีและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข รวมทั้งในชีวิตการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์

ดังนั้นจากการศึกษาความหมายข้างต้น สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องสมดุลในการได้รับการตอบสนองต่อความปรารถนาในชีวิตการทำงาน จากองค์กร ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์ ระยะเวลา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้ามั่นคง และความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมได้รับการยอมรับ และการปฏิบัติที่เป็นธรรม อันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

### 3.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973, อ้างถึงใน เสาวคนธ์ แสนธรรมพล, 2558) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึงการได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ตามมาตรฐานและพอเพียงกับการดำรงชีวิต รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และทางด้านจิตใจโดยต้องไม่มีเสียงดังรบกวน ไม่ก่อให้เกิดความเจ็บป่วย และอุบัติเหตุรวมถึงการจำกัดชั่วโมง และอายุของพนักงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (Development of Human Capacities) หมายถึง การออกแบบงานต้องส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้ และพัฒนาทักษะในการทำงานรวมถึงพนักงานได้ทำงานที่รู้สึกว่ามีคุณค่า ทั้งนี้หลายองค์การพยายามออกแบบโครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่นจึงหันไปจ้างพนักงานแบบสัญญาจ้าง ทำงานตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียเพราะทำให้พนักงานไม่พัฒนาตนเองและพนักงานที่จ้างปฏิบัติงานตามสัญญามักมีปัญหาขัดแย้งกับพนักงานที่ปฏิบัติงานมาก่อน

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) หมายถึง พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนได้รับการยอมรับทั้งจากเพื่อนร่วมงาน และสมาชิกในครอบครัว

5. การอยู่ร่วมกับสังคมอย่างกลมกลืน (Social Integration) หมายถึง สามารถปรับตัว และใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างกลมกลืนซึ่งเกิดจากองค์การไม่มีการแบ่งชนชั้น หรือความแตกต่างในเรื่องต่าง ๆ

6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง แนวปฏิบัติหรือวัฒนธรรมองค์การ ก่อให้เกิดการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิ ส่วนบุคคลมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้รางวัล รวมทั้งมีวัฒนธรรมการยอมรับความคิดเห็นของพนักงาน การมีเสรีภาพในการพูดและมีความเสมอภาคในองค์การ

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (The total Life Space) หมายถึง การมีชีวิตส่วนตัวที่เป็นอิสระจากงาน ความกดดันและความเครียดจากงาน รวมถึงการสามารถจัดสรรเวลาเพื่อทำกิจกรรมที่ชอบ รวมถึงการมีเวลาให้กับครอบครัวและสังคม ทั้งนี้ องค์การต้องไม่กดดันพนักงานมากเกินไปและจัดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

8. ความภาคภูมิใจในองค์การที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยตรง (Social Relevance) หมายถึง พนักงานรู้สึก และภูมิใจว่าองค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งด้านผลผลิตการจำกัดของเสียการรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาดรวมถึงพนักงานมีความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ และชื่อเสียงขององค์การ พนักงานได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากสังคม ชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ นำเสนอกรอบความคิดของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในมุมมองสากลแบ่งออกเป็น 5 มิติ ดังนี้ (Delamontte and Takezawa, 1984 อ้างถึงใน เสาวคนธ์ แสนธรรมพล, 2558)

มิติที่ 1 การได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน (Traditional Goals) ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ความปลอดภัยจากการทำงาน และสุขภาพพลานามัย (Occupational Safety and Health) หมายถึง การที่องค์การจัดสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ถูกสุขลักษณะมีความปลอดภัย ลดโอกาสเกิดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน
2. ชั่วโมงการทำงาน (Working Time) หมายถึง การที่องค์การจัดให้พนักงานมีชั่วโมงการทำงานเหมาะสม และมีช่วงเวลาที่พักผ่อนที่เพียงพอ ซึ่งทำได้โดยการเพิ่มวันหยุดหรือการจัดเวลาทำงานในแบบยืดหยุ่น
3. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง การที่มีเสถียรภาพในการจ้างงาน แม้ว่าในภาวะที่เศรษฐกิจตกต่ำก็ควรมีขั้นตอนในการเลิกจ้างงานที่เหมาะสม มีการเจรจาตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและตัวแทนของลูกจ้าง

มิติที่ 2 การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work) หมายถึง การที่องค์การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันต่อสมาชิกทุกคน โดยไม่แบ่งแยกในเรื่องเพศหรือชนกลุ่มน้อย การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคล (Fair Treatment for Group) หมายถึง การที่องค์การปฏิบัติต่อคนและกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะ เป็นในเรื่องของเพศ เชื้อชาติ สีผิว ความเห็นทางการเมือง หรือพื้นฐานทางสังคม

มิติที่ 3 การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ (Influence on Decisions) หมายถึง การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ขององค์การ ผ่านกระบวนการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้ตัวแทนของพนักงานเป็นหนึ่งในคณะกรรมการของบริษัท เพื่อให้พนักงาน มีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญกับองค์การ

มิติที่ 4 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of Work Content) หมายถึง การที่องค์การจัดเนื้อหาางานที่เหมาะสมกับพนักงาน เนื้อหาางานมีความท้าทาย และมีความคุ้มค่าต่อองค์การอันจะส่งผลให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย การเพิ่มความท้าทายของงานทำได้หลายรูปแบบ ได้แก่ การสับเปลี่ยนหน้าที่งาน การเพิ่มหน้าที่ ความรับผิดชอบ การมอบหมายงาน ที่ต้องใช้ทักษะความสามารถสูง เป็นต้น

### มิติที่ 5 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต (Work and Life Cycle)

หมายถึง การที่องค์กรใส่ใจต่อพนักงานมากกว่าการทำงานในช่วงเวลาการทำงานเท่านั้น แต่ยังใส่ใจถึงการดำรงชีวิตนอกชั่วโมงการทำงาน รวมไปถึงการแสดงความรับผิดชอบต่อพนักงานและสังคม

1. ความรับผิดชอบต่อสังคมและองค์กร (Social Responsibility of Organizations) หมายถึง การที่องค์กรแสดงความรับผิดชอบต่อผลจากการกระทำของตน โดยเฉพาะในเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวม ได้แก่ การทำตามกฎระเบียบในเรื่องการจัดการของเสียต่าง ๆ

2. ชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัว และการพักผ่อน (Work Family and Leisure) หมายถึง การที่องค์กรจัดให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม และเพียงพอ เพื่อให้พนักงานใช้เวลาว่างจากการทำงานกับครอบครัวหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่สนใจ

3. ชีวิตการทำงาน สถานะทางสังคม และชนชั้นทางสังคม (Work Social Status and Class) หมายถึง การที่องค์กรให้สิทธิทางสังคมอย่างเท่าเทียมกัน หรือพยายามลดความเหลื่อมล้ำ ระหว่างพนักงานระดับต่าง ๆ ให้น้อยลง เช่น ห้องทำงานส่วนตัว ห้องอาหาร แก้วทำงาน เป็นต้น

4. ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement in a Career: Work and Life Cycle) หมายถึง การมีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือเพิ่มเงินเดือนให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และการฝึกอบรม เป็นต้น นอกจากนี้ยังรวมถึงการเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้เข้ากับความต้องการในแต่ละช่วงชีวิตด้วย

Huse and Comings (1985, อ้างถึงใน เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี, 2556) ได้เสนอหลักเกณฑ์ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง สมาชิกในองค์กรได้รับผลตอบแทน และรายได้ที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน และเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สถานที่ทำงานที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยสังเกตจากงาน และลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ งานต่าง ๆ ที่ต้องใช้ทักษะ และความสามารถที่แตกต่างกันซึ่งมีลักษณะเฉพาะตัว มีความชัดเจนของงาน งานที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอิสระในการทำงาน งานที่ผู้ปฏิบัติ

มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น งานที่มีโอกาสรับทราบผลการปฏิบัติงาน และงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งได้รับโอกาสในการขยายขีดความสามารถ การได้พัฒนาทักษะความรู้
5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับหรือรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญ และมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในที่ทำงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร ความอบอุ่นเอื้ออาทร ผู้ปฏิบัติงานได้รับการช่วยเหลือ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการจัดการ มีการปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์การอย่างเหมาะสม มีให้เกียรติ และการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ประกอบกับผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การ และมีบรรยากาศองค์การมีความยุติธรรม เสมอภาค
7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง สมาชิกในองค์การมีความพอดีระหว่างชีวิตการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวม มีช่วงเวลาได้พักผ่อนจากหน้าที่ความรับผิดชอบจากงานในองค์การ
8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกในองค์การที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และหยั่งรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

Newstrom and David (1993, อ้างถึงใน วณิชชา วิริยะกิจพัฒนา, 2556) ได้เสนอองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกันภายในองค์การ
2. ระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความมั่นคงในงาน และความพึงพอใจในการพัฒนาอาชีพ
4. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน
5. การมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
6. การพัฒนาทักษะในการทำงาน
7. การหาวิธีลดความเครียดในการทำงาน
8. สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

Dessler (1997, อ้างถึงใน วณิชชา วิริยะกิจพัฒนา, 2556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สะท้อนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ความยุติธรรม และความมีเหตุผลในการปฏิบัติต่อพนักงาน
2. การให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ และยังเป็น การตอบสนองความรู้สึกประจักษ์ตนจากการได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมี
3. ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานเปิดกว้างและมีความน่าเชื่อถือ
4. ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของตน
5. ให้ผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม
6. จัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและสุขลักษณะ

European Council (2005, อ้างถึงใน ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556) ได้เสนอการกำหนดกรอบและการวิเคราะห์ในเชิงอัตวิสัย (Subjective) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งออกเป็น 10 มิติ ดังนี้

1. คุณภาพที่แท้จริงของงานที่ทำ (Intrinsic job quality)
2. การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และความก้าวหน้าในอาชีพ (Skills life-long learning and career development)
3. ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender equality)
4. สุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน (Health and safety at Work)
5. ความยืดหยุ่น และความมั่นคง (Flexibility and security)
6. การมีส่วนร่วม และการเข้าถึงตลาดแรงงาน (Inclusion and access to the labor market)
7. โครงสร้างการทำงาน และความสมดุลในชีวิตการงาน (Work organization and work life balance)
8. การสนทนาเชิงสังคม และการมีส่วนร่วมของคนทำงาน (Social dialogue and worker involvement)
9. ความหลากหลาย และไม่แบ่งแยก (Diversity and nondiscrimination)
10. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (Overall Work performance)



### 3.3 ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Schuler and Other (1989, อ้างถึงใน วณิชชา วิริยะกิจพัฒนา, 2556)

ได้เสนอประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้สมาชิกในองค์กร
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นเนื่องจากสมาชิกในองค์กรมีความสุข และความใส่ใจในงาน
3. ผลลัพธ์ในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น มีสิทธิกำหนดการตัดสินใจภายใต้ขอบเขตที่เหมาะสมกับงานของตน
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และการเจ็บป่วยจากการทำงาน อันจะมีผลต่อการลดต้นทุนทางการรักษาพยาบาล ต้นทุนด้านประกันสุขภาพ รวมไปถึงลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการประกันและการดำเนินการด้านดังกล่าว
5. มีความยืดหยุ่นทางกำลังพล และการปรับเปลี่ยนพนักงานในระดับมาก
6. อัตราการสรรหา และคัดเลือกพนักงานดีขึ้น อันเนื่องมาจากชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร
7. อัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานลดลง เนื่องจากพนักงานมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีมีความพึงพอใจในงานและองค์กร

Greenbers and Baron (1998, อ้างถึงใน เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี, 2556)

ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวกับการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพ และการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกในองค์กร โดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจในการทำงานทำให้สมาชิกในองค์กรมีความตั้งใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร

กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2547, อ้างถึงใน อาบทิพย์ กรดศรีใหม่, 2556) ประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับอันเป็นผลมาจากการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน มีดังต่อไปนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่สมาชิกในองค์กร ซึ่งจะต้องคุณภาพชีวิตที่ดี และมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างขวัญ และกำลังใจที่ดี โดยจะส่งผลให้สมาชิกในองค์กรมีความสุข เกิดแรงจูงใจในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของตน
2. ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน การดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะช่วยให้พนักงาน และผู้ประกอบการมีโอกาสพักผ่อน หรือผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน

3. สมาชิกในองค์การ เกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงานเนื่องจากประโยชน์ต่าง ๆ ที่ควรได้รับย่อมทำให้คนในองค์การมีความรู้สึกที่ดีเกิดขึ้น และเกิดความพึงพอใจหรือมีทัศนคติต่อผู้ประกอบการเป็นไปในทางที่ดี

4. เกิดความรู้สึกในด้านจิตใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยการกระทำเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตส่วนใหญ่ ให้เกิดความสามัคคีทั้งผู้ประกอบการ และคนในองค์การ ดำเนินการเหล่านั้นจะทำให้คนในองค์การมีความรู้สึกในด้านจิตใจเสมือนตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

5. ลดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการกับคนในองค์การส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีซึ่งกัน และกันเนื่อง จากการกระทำต่าง ๆ เพื่อมุ่งเน้นคุณภาพชีวิตซึ่งจะเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิดร่วมกันทำร่วมกันตัดสินใจ ตลอดจนการร่วมวางนโยบาย ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้ทั้งสองฝ่ายต้องมีการเจรจา พุดคุยพบปะกันอยู่ตลอดเวลาซึ่งจะทำให้ผู้บริหารได้ป้องกันความขัดแย้งเหล่านั้น

6. ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงานบ่อยของสมาชิกในองค์การ เนื่องจากการกระทำต่าง ๆ เพื่อมุ่งเน้นคุณภาพชีวิตจะมีส่วนกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในองค์การ ซึ่งเป็นเสมือนเงินบำเหน็จซึ่งจะจ่ายให้แก่สมาชิกในองค์การ เมื่อออกจากงาน โดยกองทุนเหล่านั้นจะเพิ่มจำนวนมากขึ้นตามอายุการทำงาน ดังนั้นสวัสดิการเหล่านั้นจะเป็นแรง ดึงดูดใจให้สมาชิกในองค์การอยากอยู่ในองค์การไปนาน ๆ อีกทั้งยังไม่อยากขาดงานหรือลางานอีกด้วย

7. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานจากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขกายสบายใจ ทำให้ทำงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถของพนักงานหรือการทำงานด้วยความทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังสมอง เป็นต้น เหล่านี้จะมีผลให้ผลผลิตที่เกิดขึ้นมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามไปด้วย

8. สมาชิกในองค์การที่มีความมั่นคงในชีวิต ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกในองค์การได้รับการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกในองค์การมีความมั่นคงในชีวิตอันถือว่าเป็นเป้าประสงค์ใหญ่ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์การที่จะทำให้พนักงานดีอยู่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานหรือเมื่อออกจากงานแล้ว

พิรญาณ์ รัตน์นวม (2556) ได้กล่าวถึง ผลของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการส่งเสริมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์การนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานร่วมกันกับองค์การ

กัลยกร รัชชิตา (2557) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เมื่อบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานที่ตนพอใจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ก่อให้เกิดการจูงใจต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลแก่องค์การ เป็นการบรรลุเป้าหมายของบุคคลในฐานะบุคลากรขององค์การ และองค์การเอง ทั้งนี้สามารถพิจารณาได้จากความต้องการ และปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การว่ามีเป้าประสงค์ใดเป็นอันดับแรก และสิ่งใดที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การมากที่สุดแล้วจึงดำเนินการให้มีความสัมพันธ์กับความต้องการของบุคลากรและขององค์การเอง

วรางคณา เอกอัจฉริยา (2557) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น ไม่ใช่เพียงแต่การมีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่สูงเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีองค์ประกอบในด้านอื่น ๆ ร่วมด้วย ดังนั้นถ้าพนักงานในองค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิด ความต้องการทำงานนำไปสู่ประสิทธิภาพ และการเกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้นขององค์การ เป็นการบรรลุเป้าหมายทั้งตัวบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์การ และตัวองค์การเอง ทั้งยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย

เมธาสิทธิ์ ภัทรชัยวรพัฒน์ (2558) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ต่อรับความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งยังช่วยลดอัตราการขาดงาน การลาออก การเกิดอุบัติเหตุ รวมไปถึงมีส่วนในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจ ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตที่เพิ่มขึ้นขององค์การ

ดังนั้นจากประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นทำให้บุคลากรมีชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ในแง่ของคุณภาพการทำงาน รายได้ สวัสดิการ ฯลฯ ซึ่งสิ่งดังกล่าวจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้นแล้วหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้นาน และเกิดความผูกพันต่อองค์การ

#### 4. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ

ในการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยและสังเคราะห์ออกเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

##### 4.1 ความหมาย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ต่างกัน ดังนี้

Sathe (1985, อ้างถึงใน ปัจเจก ทัพพรหม, 2550) ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม ความคิดส่วนบุคคลของพนักงานซึ่งอยู่ร่วมกันในองค์การที่ตนเองทำงานอยู่มีต่อสิ่งรอบตัวทั้งภายในองค์การ และภายนอกองค์การแบบแผนนี้เกิดมาจากการเรียนรู้กับเพื่อน (ร่วมงานว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด สิ่งใดควรทำหรือสิ่งใดไม่ควรทำ

Cooke and Lafferty (1989, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง แบบแผนการกระทำที่สมาชิกในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการกระทำที่มีพื้นฐานมาจากค่านิยม ความเชื่อ และองค์การคาดหวังผลงานจากการปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ ด้วย ซึ่งแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) วัฒนธรรมลักษณะเชิงสร้างสรรค์ 2) วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับเฉื่อยชา 3) วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยทั้ง 3 ลักษณะนี้จะมี ความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การจึงทำให้เป็นเอกลักษณ์ที่ถ่ายทอดให้บุคลากรขององค์การในรุ่นต่อ ๆ ไป

Robbins (1996, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงระบบความหมายร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกขององค์การ ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างขององค์การหนึ่งจากองค์การอื่น ๆ ได้

Denison (1990, อ้างถึงในมุกดา คำอานา, 2557) ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อและหลักการพื้นฐานที่เป็นรากฐานของระบบการจัดการองค์การ และกลุ่มของการปฏิบัติ และพฤติกรรมการจัดการซึ่งขยาย และเสริมแรงหลักการพื้นฐานเหล่านั้น หลักการ และการปฏิบัติทั้งหลายดำรงอยู่เพราะว่ามีความหมายต่อสมาชิกขององค์การ เป็นภาพตัวแทนยุทธศาสตร์สำหรับการอยู่รอดขององค์การ ซึ่งดำเนินการได้ดีในอดีต และสมาชิกองค์การเชื่อว่าดำเนินการได้ดีต่อไปในอนาคต

Schein (1992, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงลักษณะ และวิธีการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวมภายใต้สภาวะแวดล้อมที่กำหนดให้ ซึ่งลักษณะ และวิธีการดำเนินการดังกล่าว ผู้ก่อตั้งหรือผู้นำในองค์การเป็นผู้กำหนด และรวบรวมขึ้นเป็นมาตรฐานแบบแผนทางพฤติกรรมของสมาชิกด้วยวิธีการบังคับหรือชวนเชื่อให้ทุกคนยึดถือปฏิบัติเป็นแบบแผน หรือข้อสมมติฐานการกระทำเบื้องต้นที่สมาชิกในองค์การได้ร่วมกัน คิดค้น สะสม และพัฒนาขึ้นเป็นแบบแผน รูปแบบพฤติกรรมได้รับการรวบรวมขึ้นมาจากประสบการณ์ และผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์การเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข และเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์การ

Hofstede (1997, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงแบบแผนของความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันในองค์กร ซึ่งส่งผลให้สมาชิกในแต่ละองค์กรแตกต่างจากสมาชิกขององค์กรอื่น

Cameron and Quinn (1999, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การรวมกันของกลุ่มที่คงทนในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม ฐานคติ พื้นฐาน ความคาดหวัง และความทรงจำร่วม ซึ่งจะมีผลให้กำหนดคุณลักษณะขององค์กร และสมาชิก ร่วมกันกำหนดบรรทัดฐานที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรถึงรูปแบบในการดำเนินงานภายในองค์กร และเพิ่มความมั่นคงของระบบสังคมภายในองค์กร แสดงออกทางด้านกระบวนการปฏิบัติงานประจำและการนิยามของความสำเร็จที่ทำให้องค์กรมีลักษณะเฉพาะ

Gordon (1999, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่อยู่สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วม และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม วัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับการมีความหมายหรือการมีส่วนร่วม

มุกดา คำอานา (2557) ได้ให้ความหมายสรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยมหรือแบบแผน รวมทั้งความเชื่อ และการประพฤติปฏิบัติที่คนในองค์กรยึดถือร่วมกัน และมีการถ่ายทอดไปยังสมาชิกหรือคนในองค์กรที่เข้ามาใหม่

วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ได้ให้ความหมายสรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนแบบแผนการปฏิบัติ รวมถึงขอบเขตของค่านิยม และสัญลักษณ์ขององค์กร ซึ่งระเบียบแบบแผน ความเชื่อ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร จะทำให้มีอิทธิพลต่อโครงสร้าง และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ในองค์กรต่างให้การยอมรับ และยึดถือปฏิบัติกัน และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ และยึดถือของคนรุ่นหลังสืบต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่น เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรคือ แบบแผนพฤติกรรมของบุคลากรที่ยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของกลุ่มทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการขององค์กร โดยมาจากความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ และองค์กรมีความคาดหวังจากผูปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กรจนเป็นเอกลักษณ์ที่จะถ่ายทอดให้บุคลากรจากรุ่นสู่รุ่นต่อไป

## 4.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้ (Hellriegel, 1995 อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557)

1. วัฒนธรรมองค์การช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์การ มีความรู้สึก ร่วมภายใต้ปรัชญา และค่านิยมที่ทุกคนยอมรับ และพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด
2. วัฒนธรรมองค์การเป็นการกำหนดมาตรฐานของพฤติกรรมในการควบคุมสมาชิก ในองค์การให้มีพฤติกรรม และการปฏิบัติในแนวทางที่พึงปรารถนา
3. วัฒนธรรมองค์การจะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงาน และการผลิตโดยตรง
4. วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์การ ทำให้สมาชิกได้รู้ถึง ลักษณะเด่น ๆ และค่านิยมหลักขององค์การ ถ้าหากยังมีการกำหนดวัฒนธรรมที่เด่นชัดมาก ก็จะทำให้สมาชิกได้รู้ถึงแนวทางการปฏิบัติขององค์การ รวมทั้งทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การมาก

## 4.3 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัย พบว่า การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตาม แนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) จะมุ่งเน้นการสำรวจ ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ (The Organizational Culture Inventory หรือ OCI) โดยการวัด การรับรู้ หรือความรู้สึกของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับพฤติกรรมการแสดงออก และบรรทัดฐาน การทำงานของสมาชิกในองค์การ โดยปรับปรุงมาจากทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิต (Life Style Inventory) ของ (Lafferty 1923, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) ร่วมกับทฤษฎีสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลกับการทำงาน ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ (Maslow, 1954 อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) และทฤษฎีความต้องการในการทำงานของ McClelland (1961,อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) ความต้องการ อำนาจ (Need for power) และความต้องการมีส่วนร่วม (Need for affiliation) พบว่า ความต้องการของบุคคลในระดับที่ต่ำกว่า คือ ความต้องการความมั่นคงในชีวิต (Security needs) เป็นผลทำให้เกิดการแสดงออก รวมถึงบุคลิกภาพของบุคคลมุ่งเน้นไปในทางป้องกันตนเอง มีลักษณะการกระทำแบบหลีกเลี่ยงต่อต้าน หรือมุ่งเน้นอำนาจ เป็นต้น นำมาผสมผสานกับแนวคิด ทฤษฎีผู้นำของ Katz, Maceoby, and Morse (1959, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) และ Stroggill (1963, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) ที่กล่าวถึงรูปแบบการบริหารของผู้นำ 2 รูปแบบ คือ รูปแบบมุ่งเน้นงาน (Task oriented) และรูปแบบมุ่งเน้นบุคคล (People oriented)



ประกอบกันเป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะแตกต่างกัน ซึ่งก็คือลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์การต่าง ๆ ที่มีค่านิยม ความเชื่อ แนวทางการทำงาน และการประพฤติปฏิบัติตามบรรทัดฐานขององค์การ

วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 วัฒนธรรมลักษณะเชิงสร้างสรรค์ (The constructive culture) เป็นรูปแบบที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์การ ประกอบด้วยรูปแบบพื้นฐาน 4 มิติ คือ มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) มิติเน้นสัจการแห่งตน (Self-actualizing) มิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic-encouraging) และมิติเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative)

รูปแบบที่ 2 วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-น้อยชา (The passive-defensive culture) มีรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของสมาชิกในองค์การ และเชื่อว่าการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น ๆ โดยต้องเคารพซึ่งกันและกัน ประกอบด้วยลักษณะพื้นฐาน 4 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) มิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional) มิติเน้นการพึ่งพา (Dependent) และ มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance)

รูปแบบที่ 3 วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (The aggressive defensive culture) เป็นรูปแบบที่คนในองค์การคาดหวังที่จะทำงานโดยให้ความสำคัญกับงาน และต้องการความมั่นคงปลอดภัย ประกอบด้วยลักษณะพื้นฐาน 4 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) มิติเน้นอำนาจ (Power) มิติเน้นการแข่งขัน (Competitive) และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic)

วัฒนธรรมลักษณะเชิงสร้างสรรค์ (The constructive culture) เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้คนในองค์การมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานมีรูปแบบที่ส่งผลให้คนภายในองค์การประสบผลสำเร็จในการทำงาน และให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับการตอบสนองความสำเร็จ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement) คือ รูปแบบที่มีค่านิยม และการกระทำที่แสดงออกในการทำงานของคนภายในองค์การที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน การทำงานของทุกคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีการวางแผนที่มีผลลัพธ์ที่ดี มีความตั้งใจ และมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่างานมีความหมาย และมีความท้าทาย
2. มิติมุ่งสัจการแห่งตน (Self-actualizing) คือ รูปแบบที่มีค่านิยม การกระทำ และการแสดงออกของการทำงานในทางที่สร้างสรรค์ โดยเน้นการตอบสนองความต้องการของคนใน

องค์การ ตามความคาดหวังของเป้าประสงค์ของการทำงาน โดยเน้นคุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน ซึ่งเป้าประสงค์ของตนเองต้องสอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์การ

3. มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic encouraging) คือ รูปแบบที่มีค่านิยม การกระทำ และการแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมุ่งเน้นให้คนในองค์การมีส่วนร่วม และมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง โดยมุ่งเน้นคนในองค์การโดยถือคนในองค์การ คือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ

4. มิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์การที่มีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สมาชิกในองค์การทุกคนมีความเป็นกันเองเปิดเผย จริงใจ และไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมทีม ให้การยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน ทั้งนี้จากการศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) และการทบทวนวรรณกรรม พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้คนในองค์การมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดยสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานมีรูปแบบที่ส่งผลให้คนภายในองค์การประสบผลสำเร็จในการทำงาน และให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับการตอบสนองความสำเร็จ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ ยังช่วยปลูกฝังความคิดสร้างสรรค์ที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพการทำงานมากกว่าปริมาณงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจนำวัฒนธรรมองค์การลักษณะดังกล่าวมาข้างต้นนี้ มาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

## 5. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับครู

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ให้ความหมายและแนวคิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ให้รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน งบบุคลากรที่จ่ายในลักษณะเงินเดือนในกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงวัฒนธรรม หรือกระทรวงอื่นที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

ข้าราชการครู หมายความว่า ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ

คณาจารย์ หมายความว่า บุคลากรซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาของรัฐ

บุคลากรทางการศึกษา หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษา หมายความว่า เขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนและตามอัยาศัย ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย วิทยาลัยชุมชน สถาบัน หรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและตามประกาศกระทรวง

ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี 3 ประเภทดังนี้

1. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา ได้แก่ ครูผู้ช่วย ครู อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์
2. ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

อัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้นำบัญชีอัตราเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งไม่ถือเป็นเงินเดือน

ให้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังต่อไปนี้ เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ได้แก่

ก. ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้

- (1) ครูชำนาญการ
- (2) ครูชำนาญการพิเศษ
- (3) ครูเชี่ยวชาญ
- (4) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ข. ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้

- (1) รองผู้อำนวยการชำนาญการ
- (2) รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
- (3) รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
- (4) ผู้อำนวยการชำนาญการ
- (5) ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
- (6) ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
- (7) ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

## 6. การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

### 6.1 แนวคิดเบื้องต้น

การวิเคราะห์สาเหตุหรือการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เป็นเทคนิคของ Sewall Wright เป็นผู้คิดค้นขึ้น (Kerlinger and Pedhazur, 1973 อ้างถึงใน นิภา มีลา นิกะจิ, 2562) เทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) การวิเคราะห์ตัวแปรร่วม (Commonality Analysis) หรือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation) โดยการวิเคราะห์ดังกล่าวมีความสัมพันธ์ทั้งแบบธรรมดา ระหว่างตัวแปร หรือกลุ่มตัวแปรไม่ได้ยืนยันถึงความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นเชิงสาเหตุ และผล ซึ่งก็คือการยืนยันหรือการส่งเสริมความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นเชิงสาเหตุ ซึ่งผลก็คือการยืนยันว่า ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ตัวใดเป็นสาเหตุให้เกิดความแปรปรวนหรือแตกต่างในตัวแปรตาม (Dependent Variable) และสาเหตุดังกล่าวนั้นเป็นสิ่งที่เกิดจากตัวแปรอิสระตัวนั้นๆ โดยตรงหรืออาจจะเป็นสาเหตุโดยทางอ้อม หมายถึงไปร่วมกับตัวแปรอื่นในการทำให้เกิดความแปรปรวนในตัวแปรตาม หรือเป็นไปทั้งสองทางความรู้ดังกล่าวนี้ว่าเป็นความรู้ที่ลึกลงไปและช่วยให้เกิดความกระจ่างชัดได้มากขึ้นเพื่อที่จะทราบความรู้ในลักษณะดังกล่าว จึงมีการคิดเทคนิคของการวิเคราะห์เชิงสาเหตุที่นิยมเรียกกันว่า Path Analysis ซึ่งการวิเคราะห์ด้วย Path Analysis นั้น จะต้องมีโครงสร้างหรือรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในรูปที่เป็นสาเหตุและผลเสียก่อนโครงสร้างหรือรูปแบบที่เป็นโครงสร้างหรือรูปแบบตามสมมุติฐานซึ่งจะต้องสร้างจากการอ่าน และรวบรวมทฤษฎีรวมทั้งแนวความคิด และผลการวิจัยที่มีเหตุผลน่าเชื่อถือที่ว่าตัวแปรอิสระนั้นๆ เป็นสาเหตุต่อตัวแปรตาม ตามโครงสร้างหรือรูปแบบนั้นจริงจากนั้นก็นำมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมาวิเคราะห์ตามโครงสร้างหรือรูปแบบด้วยเทคนิคของ Path

## 6.2 ความหมาย

ความหมายของ (Path Analysis) มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ไว้ดังนี้

Wright (1934, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562) ได้กล่าวความหมายของเทคนิค Path Analysis ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งที่มีการใช้การผสมผสานข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งวัดได้จากค่าสหสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งได้จากการทบทวนวรรณกรรม ทำให้ได้รับความรู้ตามทฤษฎีเชิงสาเหตุและผลเพื่อการอธิบายในเชิงสถิติ

Kim and Kohout (1975, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ Path Analysis ไว้ว่าเป็นวิธีการหรือวิธีที่จะแยกส่วน และการตีความ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยกำหนดว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะต้องเป็นความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล และเป็นความสัมพันธ์แบบปิด (Close system)

Pedhauzer (1982, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562) ได้กล่าวว่า Path Analysis เป็นรูปแบบการศึกษาผลทางตรง และผลทางอ้อมของตัวแปรนั้น ๆ ที่คาดคะเนไว้ว่าเป็นสาเหตุ หากเป็นวิธีการหนึ่งของการสร้างแบบจำลองเชิงสาเหตุและผล โดยที่นักวิจัยอาศัยพื้นฐานความรู้และข้อกำหนดตามทฤษฎีที่มีอยู่ในการดำเนินการ

ไชยวัฒน์ รุ่งเรืองศรี (2527, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562) ได้อธิบายว่า เป็นระเบียบหรือวิธีวิเคราะห์รูปแบบหนึ่งที่อาศัยความรู้ทางสถิติ และความรู้พีชคณิตนำมาใช้ เพื่อที่จะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือส่วนหนึ่งของพฤติกรรมทางสังคม วิธีเหล่านี้กำหนดขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ทำให้เกิดความรู้ทางทฤษฎี ที่สนับสนุนว่าการกระทำนั้น ๆ มีเหตุเกี่ยวเนื่องกันเป็น ความสัมพันธ์ที่เป็นเหตุผลสืบต่อกันในทิศทางเดียวกัน โดยสังเกตได้จากรูปลูกศร ซึ่งชี้ให้เห็นความสัมพันธ์โดยตรง และโดยอ้อมต่อองค์ประกอบหนึ่ง ๆ การกำหนดองค์ประกอบขึ้นมาชุดหนึ่งนั้นเรียกว่า ตัวแบบ (model) โดยมีลูกศรชี้หลาย ๆ อันซึ่งมีตัวลูกศรชี้ไปทางเดียวกันถึงแม้ว่าลูกศรบางอันชี้เฉไปบ้างก็ตาม ปลายทางสุดท้ายของหัวลูกศรเหล่านั้นจะต้องมารวมสิ้นสุดกันที่ตัวแปรหรือองค์ประกอบสุดท้ายซึ่งเราจะศึกษา

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2533, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ Path Analysis ว่าเป็นการประยุกต์หรือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณตามการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับพื้นฐานความรู้ทางทฤษฎีให้ทราบว่าเป็นเหตุมีอิทธิพลต่อตัวแปร โดยเป็นผลในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือเป็นอิทธิพลแต่ละประเภทมีปริมาณ และทิศทางอย่างไร อีกทั้งมุ่งเน้นในเรื่องของการวิเคราะห์ตรวจสอบทฤษฎีว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล จากปรากฏการณ์จริงสอดคล้องหรือขัดแย้งกับความสัมพันธ์ตามทฤษฎี

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537, อ้างถึงใน นิคามีลา นิกะจิ, 2562) ได้สรุปไว้ว่าเทคนิค Path Analysis เป็นวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติที่ต้องอาศัยการปรับวิธีวิเคราะห์การถดถอยมาอธิบายถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัวที่มีต่อตัวแปรหนึ่งซึ่งที่เป็นความสัมพันธ์ทางตรงและทางอ้อม รวมถึงการอธิบายทิศทาง และปริมาณความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ โดยมีลูกศรเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งลูกศรจะชี้ให้เห็นแบบจำลองของความสัมพันธ์ ซึ่งจะช่วยอธิบายความสัมพันธ์ โดยจะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ในปรากฏการณ์ และพื้นฐานความรู้ตามทฤษฎีที่อธิบายในเชิงเหตุและผล เป็นสำคัญ วิธีการดังกล่าวนี้ประยุกต์นำไปใช้ในการตรวจสอบหรือคัดเลือก หรือสร้างทฤษฎีด้วยเช่นเดียวกัน

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของ Path Analysis ได้ว่า เป็นวิธีการศึกษาการหรือประยุกต์หรือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล อีกทั้งยังเป็นวิธีการศึกษาผลทางตรงและผลทางอ้อมของตัวแปรต่าง ๆ ที่ตั้งสมมติฐานไว้ว่าเป็นสาเหตุ

### 6.3 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิเคราะห์เส้นทาง

ยุทธ ไถยวรรณ (2552, อ้างถึงใน นิคามีลา นิกะจิ, 2562) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) โดยมุ่งเน้นความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงเหตุและผล เป็นวิธีที่มีพื้นฐานทางสถิติมาจากการวิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis) โดยอาศัยแผนภาพและสมการโครงสร้างของแผนภาพเป็นหลักในการนำมาวิเคราะห์และอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรเหตุที่มีต่อตัวแปรผล ในเรื่องของด้าน ขนาด และทิศทาง อีกทั้งยังสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ทั้งความสัมพันธ์ทางตรงและทางอ้อม

1. เป็นการศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดูว่ามีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่คาดคะเนว่าเป็นสาเหตุต่อตัวแปรที่เป็นผลหรือไม่
2. สัมประสิทธิ์เส้นทาง เป็นค่าที่บ่งบอกถึงอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่เป็นสาเหตุที่ทำให้อีกตัวหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป เพื่อหาความสัมพันธ์และพยากรณ์และศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis)
3. การวิจัยที่มุ่งแสวงหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Analysis)



#### 6.4 ประเภทของ Path Analysis

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2533, อ้างถึงใน นิงามีลา นิกะจิ, 2562) ได้จำแนกประเภทของ Path Analysis ออกเป็น 2 แบบ ได้แก่

1. การวิเคราะห์อิทธิพลแบบดั้งเดิม (Classical Path Analysis) นักวิจัยใช้ขั้นตอนวิธี (Algorithm) การวิเคราะห์ถดถอยโดยการประมาณค่าแบบกำลังสองน้อยที่สุด (Least Square Estimation)

2. การวิเคราะห์อิทธิพลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการวิเคราะห์

2.1 การจำแนกตามลักษณะตัวแปร เป็นโมเดลมีตัวแปรแฝง (Model with Latent Variables) และโมเดลไม่มีตัวแปรแฝง (Model without Latent Variables or Classical SEM)

2.2 การจำแนกตามลักษณะความสัมพันธ์ เป็นโมเดลความสัมพันธ์ทางเดียว (One-way Model or Recursive Model) และโมเดลความสัมพันธ์สองทาง (Two-way Model or Non-recursive Model)

2.2 การจำแนกตามลักษณะกลุ่มประชากร เป็นโมเดลกลุ่มเดียว Single Group Model) และโมเดลกลุ่มพหุ (Multiple Group Model) เพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล (Model Invariance) ระหว่างกลุ่มประชากร

2.3 การจำแนกตามลักษณะข้อมูล เป็นโมเดลภาคตัดขวาง (Cross-sectional Model) และโมเดลระยะยาว (Longitudinal Model) เพื่อศึกษาความคงที่ของโมเดล (Model Consistency) ระหว่างช่วงเวลา

2.4 การจำแนกตามลักษณะอิทธิพล เป็นโมเดลที่ไม่มีทั้งอิทธิพลกำกับ (Moderating Effects) และอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (Interaction Effects) และโมเดลที่มีอิทธิพลกำกับ หรืออิทธิพลปฏิสัมพันธ์

#### 6.5 ลักษณะข้อมูลที่ใช้ Path Analysis

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537, อ้างถึงใน นิงามีลา นิกะจิ, 2562) กล่าวว่า Path Analysis ต้องอาศัยการวิเคราะห์ถดถอยเป็นหลัก ดังนั้นข้อมูลที่ใช้หรือระดับการวัดของตัวแปร คือ

1. ตัวแปรตามควรเป็นตัวแปรที่มีการวัดระดับช่วง (Interval Scale) หรือตัวแปรทวิ (ซึ่งมีค่าเป็น 1 และ 0) หรืออัตราส่วน (Ratio) หรือมาตรวัดอื่นใดที่พอจะนำมาเทียบเคียงกับมาตรวัดทั้งสองระดับนี้ได้

2. ตัวแปรอิสระจะเป็นตัวแปรที่มีการวัดระดับช่วง (Interval Scale) หรือตัวแปรทวิ (ซึ่งมีค่าเป็น 1 และ 0) หรืออัตราส่วน (Ratio) หรือมาตรวัดอื่นใดที่พอจะนำมาเทียบเคียงกับมาตรวัดทั้งสองระดับนี้ได้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในแบบจำลองเชิงสาเหตุและผลที่สร้างขึ้น ต้องเป็นเชิงเส้นตรงและเชิงบวก (Linearity and Additivity)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ต้องเป็นลักษณะความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal relationship)

5. การวัดตัวแปรต่าง ๆ จะต้องมีความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงสูง

6. ตัวแปรส่วนที่เหลือ (Residual variable) ต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง และไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระที่อยู่ก่อนหน้าด้วย

7. ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ (Homoscedasticity of error Variance)

#### 6.6 วิธีการวิเคราะห์เส้นทางแบบดั้งเดิม

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537, อ้างถึงใน นิงามีลา นิกะจิ, 2562) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ อาร์ (Path Analysis with Correlation: PAR)
2. การวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ คิว (Path Analysis with Q Statistic: PAQ)
3. การวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ แอล (Path Analysis with LISREL: PAL)

นอกจากนั้นแล้ว ยังมีการวิเคราะห์แบบดั้งเดิม ดังนี้

การวิเคราะห์เส้นทางแบบดั้งเดิมเป็นวิธีที่มีการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด ซึ่งจะวิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์จากการถดถอยสมการโครงสร้างของแต่ละสมการ และมีการตรวจสอบความสอดคล้องหรือความตรงของรูปแบบ 2 วิธี คือ

1. วิธีดันแคน (Duncan)
2. วิธีของสเปชท์ (Specht)

1. วิธีดันแคน (Duncan) ที่ตรวจสอบความสอดคล้องหรือความตรงของรูปแบบด้วยการเปรียบเทียบค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณจากสูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) กับค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณมาจากค่าสัมประสิทธิ์เส้นตรง ซึ่งเรียกการวิเคราะห์เส้นทางแบบนี้ว่าการวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ อาร์ (Path Analysis with Correlation : PAR) ส่วนการตรวจสอบความสอดคล้องอีกวิธีหนึ่ง คือ

2. วิธีของสเปชท์ (Specht) ที่ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบด้วยค่าสถิติคิว (Q Statistic) จึงเรียกว่า การวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ คิว (Path

Analysis with Q Statistic : PAQ) เนื่องจากการวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ อาร์ เป็นวิธีที่ต้องคำนวณยุ่งยากเพราะผู้วิจัยต้องทำเองและไม่มีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของการตรวจสอบความสอดคล้องหรือความตรงของรูปแบบซึ่งอาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการอธิบายความหมายของรูปแบบได้ จึงไม่ค่อยเป็นที่นิยมกันในปัจจุบัน จึงทำให้นักวิจัยนิยมใช้ การวิเคราะห์เส้นทาง การวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ คิว เป็นส่วนใหญ่

### 6.7 การวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรมเฉพาะทางด้านคอมพิวเตอร์

เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์นำมาคำนวณการวิเคราะห์เส้นทางโดยเฉพาะ

- โปรแกรมลิสคอมป์ (Liscomp)
- โปรแกรมเอ็คว (EQS)
- โปรแกรมลิสเรล (LISREL)

แต่ที่นักวิจัยที่นิยมใช้กัน คือ โปรแกรมลิสเรล หรือ พี เอ แอล (Path Analysis with LISREL : PAL)

การวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ แอล (Path Analysis with LISREL : PAL) พัฒนาโดยการนำวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์หลาย ๆ วิธีมารวมกันโดยใช้โปรแกรมลิสเรล โดยเฉพาะการประมาณค่าด้วยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood : ML) ที่สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์โดยวิเคราะห์รวมทุกสมการในแผนภาพไปพร้อม ๆ กัน นอกจากนี้ยังสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและผลที่เป็นความสัมพันธ์ย้อนกลับ

การวิเคราะห์เส้นทาง มีลักษณะใหญ่ ๆ 3 ประการ

1. เป็นเทคนิคทางสถิติที่อาศัยการปรับมาจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
2. เป็นการศึกษาขนาด และทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุที่มีต่อตัวแปรผล โดยศึกษาทั้งทางตรง และทางอ้อม
3. ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลนี้ สามารถนำมาเขียนอธิบายได้ด้วยรูปแบบจำลองโมเดลและสมการโครงสร้างตามรูปแบบจำลองที่สร้างขึ้น

### 6.8 หลักการของสัมประสิทธิ์เส้นทาง

ในการวิเคราะห์เส้นทาง ผู้วิจัยประมาณค่าอิทธิพลทางตรงได้จากการประมาณค่าพารามิเตอร์ในสมการถดถอยตามสมการโครงสร้างของรูปแบบ แล้วนำค่าอิทธิพลทางตรงนั้นมาประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อม ส่วนอิทธิพร่วม และอิทธิพลเทียม พบว่าในทางสถิตินิยมหาจากการนำผลคูณของอิทธิพลทางตรงตามลูกศรในรูปแบบ ซึ่งในการวิเคราะห์เส้นทางหรือรูปแบบนั้นเพียงแต่

ประมาณค่าสหสัมพันธ์จากอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมเท่านั้น โดยจะต้องไม่รวมความสัมพันธ์เทียม และอิทธิพลร่วมเพราะถ้ารูปแบบแสดงอิทธิพลมีความตรงและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและผลจริง ค่าความสัมพันธ์เทียมและอิทธิพลร่วมจะต้องมีค่าเป็นศูนย์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537 อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562) ดังนั้นสามารถเขียนสมการหรือรูปแบบของความสัมพันธ์ใหม่ได้ ดังนี้

$r = DE + IE$  จากทฤษฎีทำให้เกิดลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปแบบของความสัมพันธ์ ดังนี้

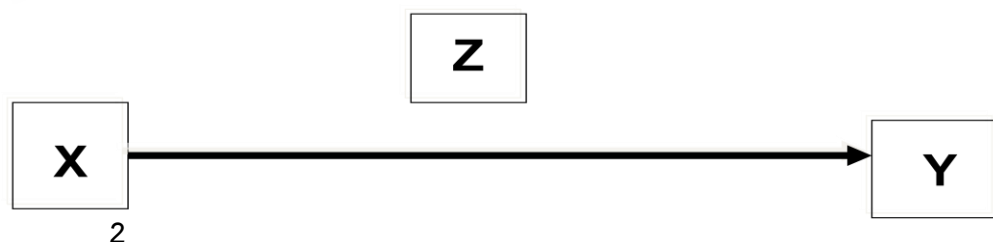
รูปแบบของความสัมพันธ์ของตัวแปร

1. ความสัมพันธ์แท้จริง (true Correlation)
2. ความสัมพันธ์เทียม (Spurious Relationship)
3. ความสัมพันธ์ที่เกิดจากอิทธิพลส่งผ่านจากตัวแปรคั่นกลาง (Intervening Variable)
4. ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (No Correlation)
5. ความสัมพันธ์มีอิทธิพลทางอ้อมและทางตรง (Directed and Indirect Effect)
6. ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลย้อนกลับ (Reciprocal Causal Relationship)

### 1. ความสัมพันธ์แท้จริง (True Correlation)

ความสัมพันธ์แท้จริง (True Correlation) เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัว ซึ่งจะไม่มิตัวแปรอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

ภาพประกอบ 3 แสดงความสัมพันธ์แท้จริง (True Correlation)

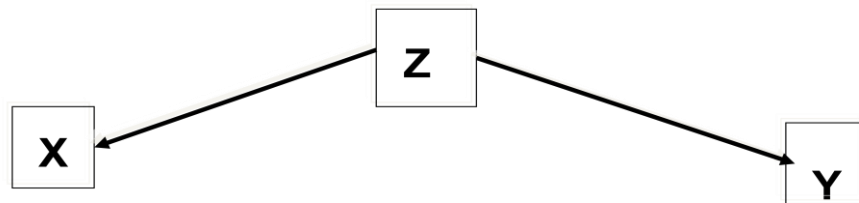


ที่มา: จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562)

### ความสัมพันธ์เทียม (Spurious Relationship)

ความสัมพันธ์เทียม (Spurious Relationship) จะเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัว ซึ่งตัวแปรทั้งสองจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเลย แต่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่เป็นตัวแปรเดียวกันลักษณะข้อมูลที่น่ามาใช้ในการวิเคราะห์

ภาพประกอบ 4 แสดงความสัมพันธ์เทียม (Spurious Relationship)

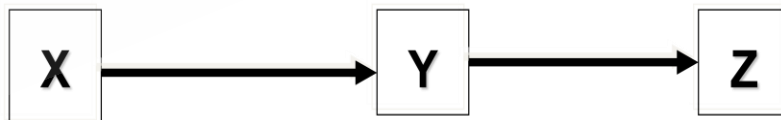


ที่มา: จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562)

3. ความสัมพันธ์ที่เกิดจากอิทธิพลส่งผ่านตัวแปรคั่นกลาง (Intervening Variable)

ในรูปแบบนี้ พบว่าความสัมพันธ์ที่เกิดจากอิทธิพลส่งผ่านตัวแปรคั่นกลาง (Intervening Variable) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว โดยมีตัวแปรอื่นเข้ามาเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์

ภาพประกอบ 5 แสดงความสัมพันธ์ที่เกิดจากอิทธิพลส่งผ่านตัวแปรคั่นกลาง (Intervening Variable)

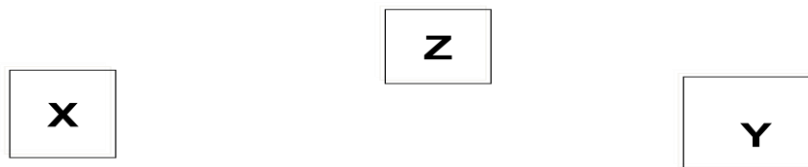


ที่มา: จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562)

4. การไม่มีความสัมพันธ์ (No Correlation)

การไม่มีความสัมพันธ์ (No Correlation) เป็นเป็นลักษณะที่ตัวแปรสองตัว ซึ่งจะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกัน โดยความสัมพันธ์จะมีค่าเป็นศูนย์หรือเข้าใกล้ศูนย์

ภาพประกอบ 6 แสดงการไม่มีความสัมพันธ์ (No Correlation)

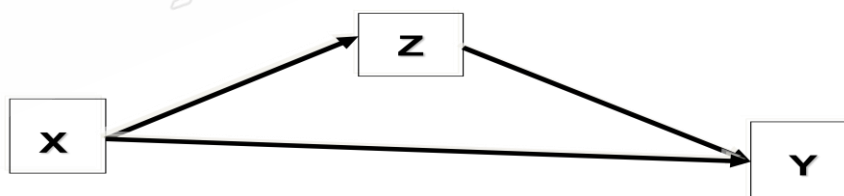


ที่มา: จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562)

### 5. ความสัมพันธ์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม (Direct Effect and Indirect Effect)

ความสัมพันธ์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม (Direct Effect And Indirect Effect) เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรผล นอกจากนี้ตัวแปรเหตุยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรผลโดยส่งผ่านตัวแปรอื่น

ภาพประกอบ 7 แสดงความสัมพันธ์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม (Direct Effect And Indirect Effect)



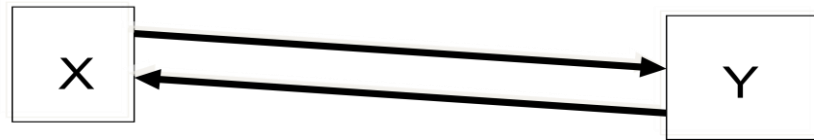
ที่มา: จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562)

### 6. ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลย้อนกลับ (Reciprocal Causal Relationship)

ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลย้อนกลับ เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่ต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน



ภาพประกอบ 8 แสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลย้อนกลับ (Reciprocal Causal Relationship)



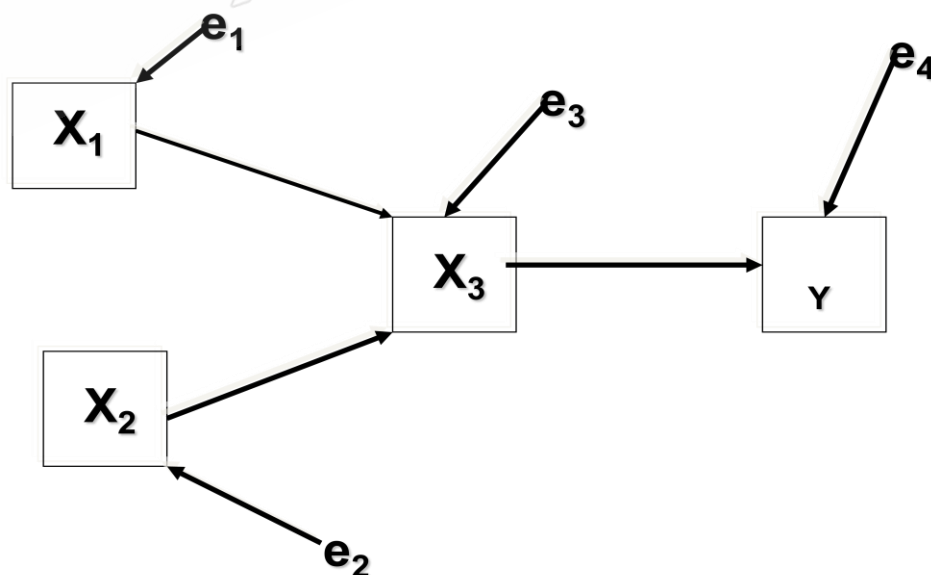
ที่มา: จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562)

ตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

1. ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable)
2. ตัวแปรภายใน (Endogenous Variable)
3. ตัวแปรส่วนที่เหลือ (Residual Variable: e)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายนอกกับตัวแปรภายใน

ภาพประกอบ 9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายนอกกับตัวแปรภายใน



ที่มา: จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562)

### 1. ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable)

ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable) หมายถึง ตัวแปรที่นักวิจัยไม่สนใจศึกษาสาเหตุของตัวแปรเหล่านี้ ตัวแปรสาเหตุตัวแปรภายนอกจึงไม่ปรากฏในโมเดล

### 2. ตัวแปรภายใน (Endogenous Variable)

ตัวแปรภายใน (Endogenous Variable) หมายถึง ตัวแปรที่นักวิจัยสนใจศึกษาว่าได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด สาเหตุของตัวแปรภายในจะแสดงไว้ในโมเดลอย่างชัดเจน

### 3. ตัวแปรส่วนที่เหลือ (Residual Variable: e)

ตัวแปรส่วนที่เหลือ (Residual Variable : e) หมายถึง ตัวแปรที่ไม่ปรากฏอยู่ในโมเดล แต่อาจมีอิทธิพลต่อตัวแปรที่อยู่ในโมเดลที่สร้างขึ้นได้

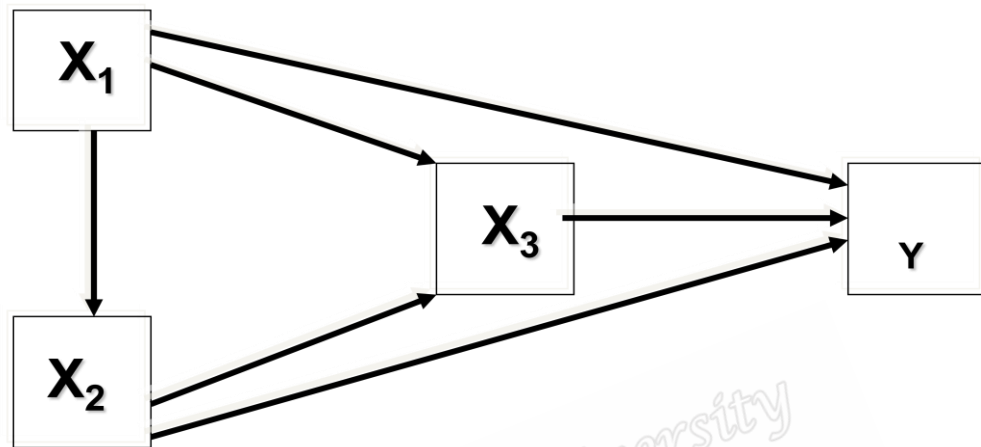
แบ่งประเภทของตัวแปรในโมเดลการวิจัยตามลักษณะการวัด แบ่งได้ 2 ประเภท

1. ตัวแปรแฝง (Latent or unobserved variable)
2. ตัวแปรสังเกตได้ (observed)

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

### แบบจำลองเส้นแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ภาพประกอบ 10 แสดงแบบจำลองเส้นแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร



**x1**

ตัวแปรเหตุ

**x2**

ตัวแปรผล

ตัวแปรที่อยู่หัวลูกศร

ที่มา: จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537, อ้างถึงใน นิคมมีลา นิกะจิ, 2562)

#### การสร้างแผนภาพหรือรูปแบบแสดงอิทธิพลทางทฤษฎี

วิธีการสร้างแผนภาพแสดงอิทธิพลตามทฤษฎี แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ศึกษาทฤษฎี งานวิจัย และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องหรือปรากฏการณ์ที่จะทำการวิจัย

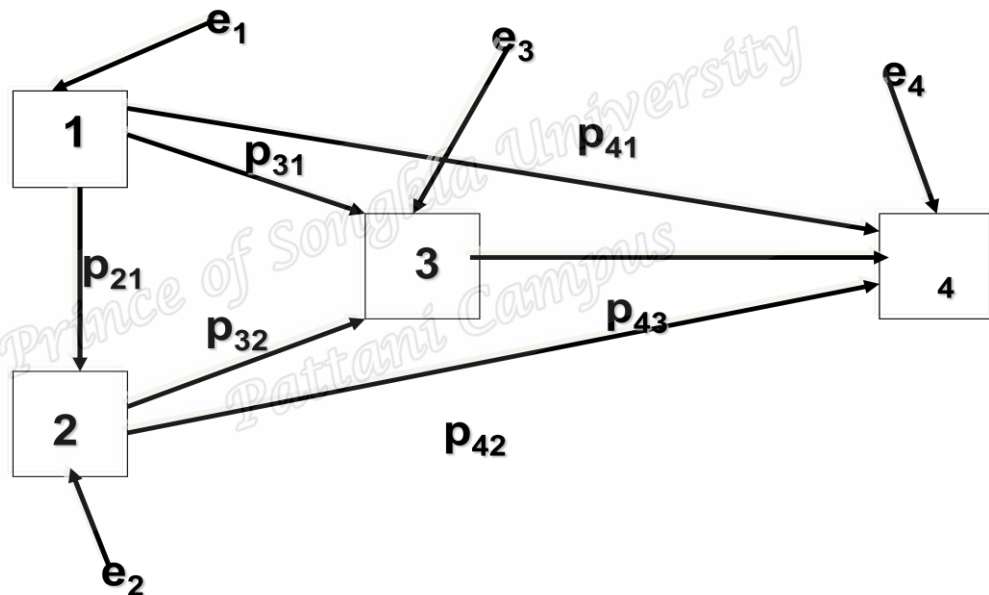
ตอนที่ 2 จัดลำดับตัวแปรว่าตัวแปรใดเป็นสาเหตุของตัวแปร แล้วกำหนดเป็นรูปแบบหรือแผนภาพ การจัดลำดับตัวแปรในรูปแบบหรือแผนภาพที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะต้องจัดจากซ้ายไปขวาเป็นตัวแปรที่ถูกกระทบโดยตัวแปรอื่น ๆ ที่อยู่ทางซ้ายมือจากตัวแปรที่ถูกกระทบ

### การสร้างสมการโครงสร้าง

การวิเคราะห์เส้นทางเป็นการวิเคราะห์ที่อาศัยการวิเคราะห์การถดถอยเป็นพื้นฐาน ดังนั้นการวิเคราะห์เส้นทางจึงมีสมการเข้ามาเกี่ยวข้อง เรียกว่า สมการโครงสร้าง (Structural Equations) ซึ่งอธิบายได้ดังนี้ (สำราญ มีแจ้ง, 2544 อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562)

### ขนาดสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปรที่เป็นสาเหตุต่อตัวแปรที่เป็นผล

ภาพประกอบ 11 แสดงขนาดสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปรที่เป็นสาเหตุต่อตัวแปรที่เป็นผล



ที่มา: จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562)

จากรูปภาพสามารถสมการโครงสร้างในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

1. ตัวแปร 1 เป็นตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable) ที่ไม่สามารถหาสาเหตุได้ว่ารับอิทธิพลมาจากตัวแปรใด จึงมีแต่ตัวแปรส่วนที่เหลือ (Residual Variable: e) เท่านั้น

2. ตัวแปร 2 ได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปร 1 สามารถสร้างสมการโครงสร้างได้ดังนี้

$$Z_2 = P_{21}Z_1 + e_1$$

3. ตัวแปร 3 ได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปร 1 2 สามารถสร้างสมการโครงสร้างได้ดังนี้

$$Z_3 = P_{31}Z_1 + P_{32}Z_2 + e_3$$

4. ตัวแปร 4 ได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปร 1 2 3 สามารถสร้างสมการโครงสร้างได้

$$\text{ดังนั้น } Z_4 = P_{41}Z_1 + P_{42}Z_2 + P_{43}Z_3 + e_4$$

## 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การกับบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์มาจากบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านมาตรฐาน (Standard) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านการเห็นคุณค่า (Recognition) ด้านการสนับสนุน (Support) ด้านความผูกพัน (Commitment) จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต้องการสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การกับบรรยากาศองค์การ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Roy and Ghose (1997, อ้างถึงใน วิมลรัตน์ ครองมงคล, 2555) ได้วิจัยการตระหนักถึงสภาพแวดล้อมโรงพยาบาลกับความผูกพันต่อองค์การของแพทย์ และพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาล ประเทศอินเดีย พบว่า การตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายในโรงพยาบาลและภายนอกโรงพยาบาลของพยาบาล และแพทย์นั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลและแพทย์ และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ปัจจัยการตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายในโรงพยาบาลเพียงปัจจัยเดียวก็สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพยาบาลที่มีการตระหนักถึงสภาพแวดล้อม ภายในโรงพยาบาลในทางบวกสูง จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงด้วย ในขณะที่ปัจจัยการตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายนอกโรงพยาบาลเพียงปัจจัยเดียวก็สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การของแพทย์ได้

Huang and Waxman (2009, อ้างถึงใน วิมลรัตน์ ครองมงคล, 2555) ได้ทำการศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับความผูกพัน โดยใช้แบบวัด STSEQ ของ Haung กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาครู จำนวน 216 คนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้การวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง และการวิเคราะห์การถดถอย ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียนสามารถทำนายความพึงพอใจและความผูกพันของครูได้

Smith (2009, อ้างถึงใน วิมลรัตน์ ครอบมงคล, 2555) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศโรงเรียนกับความผูกพันของครู ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูจำนวน 552 คน โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการถดถอย ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์ และสามารถทำนายความผูกพันของครูได้

Collie, Shapka, and Perry, (2011, อ้างถึงใน วิมลรัตน์ ครอบมงคล, 2555) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศของครูในโรงเรียนกับความผูกพัน โดยใช้แบบวัด R-SLEQ ของ Johnson (2007) และการเรียนรู้สังคมใช้แบบวัดความเชื่อ SEL ของ Brackett et al., 2009 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนของรัฐบาลระดับชั้นอนุบาลถึงเกรด 12 จำนวน 664 คน ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอย ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศโรงเรียน และการเรียนรู้สังคมอารมณ์ สามารถทำนายความผูกพันของครูได้

ปองทอง เดชศิริพิทักษ์ (2557) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ พบว่า บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจอยู่ในระดับสูง และพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธารวิทย์ เสวกตรุณทร และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .88

จิระวัฒน์ ต้นสกุล (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโมเดลการวัดและสมการโมเดลเชิงโครงสร้างพหุระดับความผูกพันของครู พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย ความเครียดในงาน ความเชื่อประสิทธิภาพในตน และความพึงพอใจในงาน มีขนาดอิทธิพลรวม -.21, .42 และ .16 ปัจจัยระดับโรงเรียน คือ บรรยากาศองค์การมีขนาดอิทธิพลรวม .47 ส่วนปัจจัยระดับเขตพื้นที่การศึกษา คือ การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ .40 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับบุคคล ระดับโรงเรียน และระดับเขตพื้นที่การศึกษา สามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันของครู ได้ร้อยละ 27, 22 และ 15



สรุปจากการศึกษาแนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันกับบรรยากาศองค์การ พบว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน โดยบรรยากาศองค์การจะแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านมาตรฐาน (Standard) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านการเห็นคุณค่า (Recognition) ด้านการสนับสนุน (Support) และด้านความผูกพัน (Commitment) ซึ่งถ้าหากบุคคลในองค์การ มีบรรยากาศองค์การสูงก็จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การสูงตามไปด้วย

## 7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์มาจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and security) บูรณาการทางสังคม (Social integration) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (The total life space) การปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance) จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต้องการสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Bolon (1997, อ้างถึงใน อิศรภาพ สาลี, 2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานภายใต้สถานการณ์ที่มีความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในผู้ร่วมงาน และองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การทางด้านอารมณ์เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ดีที่สุด

Meyer (1997, อ้างถึงใน เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี, 2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน โดยแบ่งออกเป็นด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ในขณะเดียวกันพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันด้านที่หนึ่งซึ่งก็คือ ด้านบรรทัดฐานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานยังมีน้อยกว่ากรณี ด้านที่สองที่เป็นความผูกพันด้านความรู้สึกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

London et al. (1997, อ้างถึงใน เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี, 2556) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องานความพึงพอใจนอกเหนือจากงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการสัมภาษณ์พนักงานประมาณ 1,300 คน โดยให้แต่ละคนตอบคำถามคนละ 3

ประเด็น ประเด็นที่ 1 คือความพึงพอใจต่องาน ประเด็นที่ 2 คือความพึงพอใจนอกเหนืองาน และประเด็นที่ 3 คือคุณภาพชีวิต (quality of life) ซึ่งเป็นสิ่งเดียวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ในความหมายของผู้วิจัย ความพึงพอใจต่องานนี้รวมถึงความพึงพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ คือ พอใจต่อทุก ๆ สิ่งที่พนักงานและครอบครัวที่เกี่ยวข้องด้วย ส่วนคุณภาพชีวิตหมายถึงความรู้สึกเกี่ยวกับชีวิตโดยรวม ผลการวิจัยพบว่า ทั้งความพึงพอใจต่องาน และความพึงพอใจนอกเหนืองานมีอิทธิพลต่อบุคคลในการมองคุณภาพชีวิตของตน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยยังพบรายละเอียดเพิ่มเติมขึ้นอีกว่าความพึงพอใจต่องานนั้นพนักงานได้รับมาจาก ส่วนประกอบ 4 ประการคือ 1) ลักษณะหรือเนื้อหาของงาน 2) อัตราค่าจ้าง 3) ผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง (fringe benefits) และ 4) ความมั่นคง ซึ่งส่วนประกอบทั้ง 4 ประการดังกล่าวสามารถใช้ทำนายคุณภาพชีวิตของบุคคล

เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี (2556) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 400 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านสถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านสังคมสัมพันธ์ ส่วนด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกรู้สึก อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบรรทัดฐานและด้านผลสืบเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับต่ำถึงปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กัลยกร รัชชิตา (2557) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 191 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปานกลางถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐยาพัชร ลิขิตพิริยะ (2557) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบริษัทโตชิบาแคเรียร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 300 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านโอกาสในการ

ก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรัก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วารางคณา เอกอัจฉริยา (2557) ได้ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ในบริษัท ประกันภัยแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 202 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน กับผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้คือ บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยทั้ง 3 กลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่า บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้สำหรับผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยด้านบุคคลซึ่งประกอบด้วย ช่วงปี พ.ศ. เกิด ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า แตกต่างกัน ส่วนเพศ และตำแหน่งงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยด้านบุคคลซึ่งประกอบด้วย อายุงาน และหน่วยงานที่สังกัด พบว่าแตกต่างกัน นอกนั้นพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยทั้ง 3 กลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยอย่างน้อย 1 ตัว ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นคุณลักษณะของบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์สที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

เสาวคนธ์ แสนธรรมพล (2558) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 353 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจในตนเอง

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านระบบงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านความสุขในชีวิต มีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความผูกพันเชิงหน้าที่และด้านความผูกพันเชิงลงทุน มีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปจากการศึกษาแนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องความผูกพันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานจะแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลย และปลอดภัย (Safe and healthy environment) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน (Growth and security) ด้านบูรณาการทางสังคม (Social integration) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (The total life space) และด้านการปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance) พบว่า ทั้ง 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันคือ เมื่อมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง ความผูกพันต่อองค์กรก็จะสูงตามขึ้นเช่นเดียวกัน

### 7.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์การ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์มาจากวัฒนธรรมองค์การ โดยแบ่งออกเป็นมิติ ดังนี้ มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) มิติเน้นสัจการแห่งตน (Self - Actualization) มิติเน้นบุคคล และการสนับสนุน (Humanistic Encouraging) และมิติเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต้องการสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์การ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Sparkes (1991, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) ได้วิจัยเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนของประเทศอังกฤษ พบว่า องค์ประกอบด้านบุคลิกลักษณะ ชีวประวัติ ระเบียบแบบแผน โลกทัศน์ของครู ซึ่งปัจจัยที่สำคัญ ของวัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การ และการมีอิทธิพลต่อครูโดยตรง

Olivier (2001, อ้างถึงใน วัลลภ บุตรเกตุ, 2562) ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมของครูและของโรงเรียนประถมศึกษา ในสหรัฐฯ พบว่า วัฒนธรรมการเอาใจใส่ดูแลอย่างเห็นใจกันเป็นตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดต่อความผูกพันที่ครูตั้งใจอยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อไป ความเชื่อใน

การมีประสิทธิภาพรวมกันของครู คือ ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดของประสิทธิผลโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดในผลลัพธ์ของนักเรียน (Outcomes) ซึ่งเป็นคุณภาพของผู้จบการศึกษาในระยะยาว ที่นอกเหนือจากสถานภาพทางเศรษฐกิจ และสังคม (Socioeconomic status) ของผู้เรียน

Poppens (2001, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมและความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 6 แห่ง ในเขต Midwestern สหรัฐอเมริกา โดยตัวแบบการศึกษา วัฒนธรรมของคาเมรอน และแอตทิงตัน พบว่า อาจารย์และผู้บริหารจำนวน 344 คน ที่รับรู้ วัฒนธรรมในวิทยาลัยสอดคล้องกับตนเอง หรือเห็นด้วยกับลักษณะวัฒนธรรม การเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับประเภทของวัฒนธรรมเป็นตัวแปรทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้สูงกว่า ตัวแปรด้านบทบาท เพศ อายุ และจำนวนปี ที่ปฏิบัติงานเมื่ออายุ และปีที่ปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้นพบว่า วัฒนธรรมแบบครอบครัวได้รับความชอบมากกว่าวัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา

Guber (2002, อ้างถึงใน อรรวรรณ สิงเต, 2554) ศึกษาวัฒนธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรกับพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ในองค์ประกอบต่าง ๆ ทางวัฒนธรรมองค์การ เช่น ระเบียบ การแต่งกาย ค่าขวัญในองค์การ เป้าหมายในองค์การ เป้าหมายร่วม ฯลฯ เป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกได้

อรรวรรณ สิงเต (2554) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลอนแก้ว จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ฐิติรัตน์ สมรูป (2556) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสังกัดหน่วยงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี อายุ และสังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ธารวิทย์ เสวกดรุณทร และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .17

เกสร รินทร์ (2558) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในศูนย์ประสานงานเครือข่ายดาวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก

วรรณภา เหล็กเพชร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พูนพงษ์ คุนา (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง

สรุปจากการศึกษาแนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องความผูกพันกับวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน โดยวัฒนธรรมองค์การ แบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) มิติเน้นสักการแห่งตน (Self - Actualization) มิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic Encouraging) และมิติเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) โดยพบว่าหากบุคคลมีวัฒนธรรมองค์การสูง จะส่งผลให้บุคคลมีวัฒนธรรมองค์การสูงตามเช่นเดียวกัน

#### 7.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างตัวแปรวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

Bulent and Adnan (2012, อ้างถึงใน เกวลี ดวงกำเนิด, 2551) ศึกษาบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตของมนุษย์จะเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในองค์กรหลากหลายองค์กร ซึ่งองค์กรเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเป้าหมายขององค์กร คือ การรักษาไว้ซึ่งกิจกรรมของมนุษยชาติ สำหรับงานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของ ขพนักงานอุตสาหกรรมซึ่ง



สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

อมรรัตน์ พงษ์ปวน (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกวลี ดวงกำเนิด (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 2) วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์วัฒนธรรม องค์กรแบบกันเองเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรแบบกันเองเชิงรุกมีอำนาจรวมกันพยากรณ์ ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สารสิน อิมโอบุส (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตงานตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับกลางในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นผู้บริหารระดับกลางในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 332 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลของวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตงาน และข้อมูลส่วนบุคคล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ

### 7.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องวัฒนธรรมองค์กรกับบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างตัวแปรวัฒนธรรม องค์กรกับบรรยากาศองค์การ ดังนี้

กุลรัศมี พรหมไธสง (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อ บรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลศิริราช โดยเป็นการวิจัยเชิงอรรถาธิบาย มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับ และทิศทางความสัมพันธ์

ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลศิริราช โดยใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลศิริราช ได้รับแบบสอบถามคืนและสมบูรณ์จำนวน 222 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.8 วิเคราะห์ข้อมูลด้วย แจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับบรรยากาศองค์การ เมื่อพิจารณารายวัฒนธรรม พบว่า วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับบรรยากาศองค์การ และสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมรูปแบบอื่น รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมปรับเปลี่ยน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง วัฒนธรรมราชการมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและวัฒนธรรมการตลาดมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง วัฒนธรรมองค์การสามารถ อธิบายความผันแปรบรรยากาศองค์การมีเพียงวัฒนธรรม 2 รูปแบบเท่านั้นที่สามารถ อธิบายความผันแปรของ บรรยากาศองค์การ คือ วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์สามารถอธิบายความผันแปรเชิงบวกกับบรรยากาศองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ที่ร้อยละ 51.9 และวัฒนธรรมการตลาดสามารถอธิบายความผันแปรเชิงลบกับบรรยากาศองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธัญยาภรณ์ พาพลงาม (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนและบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ โรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 398 โรงเรียน โดยวิธีการสุ่มหลายขั้นตอน ซึ่งมีทั้งหมด 796 คน ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร 6 ตัวแปรของวัฒนธรรมโรงเรียน กับตัวแปร 7 ตัวแปรของบรรยากาศโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร และมีทิศทางบวกโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มิติสิ่งแวดล้อมกับตัวแปรภาวะผู้นำแบบร่วมมือ มีค่าสูงสุด

สรุปผลจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับบรรยากาศองค์การ พบว่า ทั้งสอง 2 ตัว มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันและเป็นตัวแปรทางอ้อมที่จะส่งผลให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การ

## 7.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างตัวแปรบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

Golembiewski and Sun (1990, อ้างถึงใน ยูพา อรุณสวัสดิ์, 2559) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality work life) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพงาน และระดับความสำเร็จ” ซึ่งโดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 231 คน เพื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จ 4 ประการ ได้แก่ เป็นความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อน ความคาดหวังในผลงาน และความพึงพอใจในงานการพักผ่อนมีผลอย่างมากต่อการพัฒนาคุณภาพงาน และระดับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

Mckennel (1993, อ้างถึงใน ยูพา อรุณสวัสดิ์, 2559) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของการรับรู้คุณภาพชีวิต พบว่า ตัวบ่งชี้ทางสังคมของการรับรู้ภาวะความเป็นอยู่ที่ดีจะมีลักษณะคล้ายกับเจตคติ คือ การมีความรู้สึกนึกคิด โดยองค์ประกอบด้านความรู้สึกนึกคิดนั้น มีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ความรู้สึกที่ดีจะเป็นการตอบสนองทางด้านอารมณ์ที่ดี เช่น การมีความสุข ส่วนความรู้สึกที่ไม่ดีจะเป็นการตอบสนองทางด้านอารมณ์ที่ไม่ดี

Car (2003, อ้างถึงใน ยูพา อรุณสวัสดิ์, 2559 ) ได้ทำการศึกษา พบว่า ผลกระทบของระดับความรู้สึก (Affective level) รวมถึงความเข้าใจ (Cognitive level) ของบุคคลต่อบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อผลิตภาพการทำงานของส่วนบุคคล (Individual level work out come) โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 70 คน พบว่าการรับรู้บรรยากาศในการทำงานในระดับความรู้สึกและในระดับความเข้าใจมีผลต่อผลิตภาพในการทำงานส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ โดยการประเมิน ผลิตภาพนั้นคณะผู้วิจัยได้วัดจากผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ความอยู่ดีทางจิตวิทยา (Psychological well-being) และการลาออกจากงาน (Withdrawal)

พรพร ศาลิคุปต์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน จากการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 2 ด้าน ของข้าราชการกองบัญชาการหน่วยบัญชาการอากาศโยธินโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านองค์การของข้าราชการหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน ซึ่งจากผลการวิจัยอภิปรายได้ว่า ในกองบัญชาการหน่วยบัญชาการอากาศโยธินนั้น ปัจจัยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อัจฉราภรณ์ บัวลังกา (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูจำนวน 40 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 240 คน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ทั้งสอง 2 ตัวแปร มีความเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กัน และเป็นตัวแปรทางอ้อมที่จะส่งผลให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การ

ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การมีความสอดคล้องและเกี่ยวโยงกัน สามารถสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 สรุปผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

นักวิจัยคนที่	ตัวแปร			
	ความผูกพันต่อองค์การ	บรรยากาศองค์การ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	วัฒนธรรมองค์การ
1. อมรรรัตน์ พงษ์ปวน (2550)			✓	✓
2. เกวลี ดวงกำเหนิด (2551)			✓	✓
3. สารสิน อิมโษษฐ (2552)			✓	✓
4. พรราว ศาลิคุปต (2552)		✓	✓	
5. กุลรัศมี พรหมไธสง (2553)		✓		✓
6. อรวรรณ สิงเต (2554)	✓			✓
7. ฉันทยาภรณ์ พาพลงาม (2554)	✓	✓		
8. อัจฉราภรณ์ บัวลังกา (2554)		✓	✓	
9. เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี (2556)	✓		✓	
10. ฐิติรัตน์ สมรูป (2556)	✓			✓
11. ปองทอง เดชศิริพยัคฆ์ (2557)	✓	✓		

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิจัยคนที่	ตัวแปร			
	ความผูกพัน ต่อองค์กร	บรรยากาศ องค์กร	คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	วัฒนธรรม องค์กร
12. ชารวิทย์ เสวกตรุณทร และคณะ (2557)	✓	✓		✓
13. ญัฐยาพัชร ลิขิตพิริยะ (2557)	✓		✓	
14. วรางคณา เอกอัจฉริยา (2557)	✓		✓	
15. พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558)	✓		✓	
16. เสาวคนธ์ แสนธรรมพล (2558)	✓		✓	
17. เกสร รินทร์ (2558)	✓			✓
18. ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559)		✓	✓	
19. วรณภา เหล็กเพชร (2561)	✓			✓
20. พูนพงษ์ คุณา (2561)	✓			✓
21. Golembiewski and Sun (1990)		✓	✓	
22. Sparkes (1991)	✓			✓
23. Mckennel (1993)		✓	✓	
24. Roy and Ghose (1997)	✓	✓		
25. Bolon (1997)	✓		✓	
26. Meyer (1997)	✓		✓	
27. London et al. (1997)	✓		✓	
28. Pang (1998)	✓			✓
29. Olivier (2001)	✓			✓
30. Poppens (2001)	✓			✓
31. Guber (2002)	✓			✓
32. Car (2003)		✓	✓	

## ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิจัยคนที่	ตัวแปร			
	ความ ผูกพันต่อ องค์กร	บรรยากาศ องค์กร	คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	วัฒนธรรม องค์กร
33. Huang and Waxman (2009)	✓	✓		
34. Smith (2009)	✓	✓		
35. Collie, Shapka, and Perry, (2011)	✓	✓		
36. Bulent and Adnan (2012)			✓	✓

Prince of Songkla University  
Pattani Campus