

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษา พนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

**The Correlation between Organizational Climate and Organizational
Commitment: Case Study of Employees at Hatyai International Airport,
AIRPORTS OF THAILAND PLC.**

อวกาศ มโนมัยสันติภาพ A-wakart Manomaisantiphap¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ประชากรเป็นพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 312 คน สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.63) รองลงมา คือ ด้านทัศนคติ ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.64) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 4.14$, S.D.= 0.71) นอกจากนี้ยังพบว่า บรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .815

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, บรรยากาศในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ท่าอากาศยานหาดใหญ่

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (M.B.A.) วิชาเอกบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสงขลา
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This research purposed to 1) evaluate the organizational commitment of the staff at Hatyai International Airport and 2) understand the correlation between organizational climate and organizational commitment of the staff at the airport. The respondents were 312 employees of the Hatyai International Airport, Airports of Thailand PLC. The statistical analytical tools were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient.

The finding disclosed that the staff had a high score of the organizational commitment toward the Hatyai International Airport ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.66). The in-depth study revealed that the behavior factor had a highest score ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.63) followed by attitude factor ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.64) and justice or social norm ($\bar{X} = 4.14$, S.D.= 0.71). Furthermore, the organizational climate showed an outstandingly positive correlation with the organizational commitment of the employees at Hatyai International Airport, Airport of Thailand as a statistically significant level at .01 ($r=.815$)

Key Words : Correlation, Organizational Climate, Organizational Commitment, Hatyai International Airport

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรต้องปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีสาเหตุมาจากการความผันผวนทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในโลกที่ไร้พรมแดนทางด้านการสื่อสารและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ รวมถึงการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่เกิดขึ้นและแพร่กระจายไปทั่วทุกมุมโลก รวมถึงความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในธุรกิจอุตสาหกรรม การบินที่มากขึ้น สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อองค์กร ที่ต้องปรับตัวให้ยืดหยุ่นและเจริญเติบโตก้าวหน้าต่อไป โดยองค์กรต้องพยายามสร้างบรรยากาศและสร้างความได้เปรียบให้บุคลากรที่เป็นปัจจัยสำคัญหลักขององค์กรให้มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรและทำงานอยู่กับองค์กรได้ยาวนาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรให้มีความสามารถในการพัฒนาและการเรียนรู้ระบบงานใหม่ๆ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน อีกทั้งรายได้ ผลตอบแทน สวัสดิการและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความปลอดภัยจากการทำงานให้มีความเป็นอยู่ที่เหมาะสมกับพนักงานในองค์กร

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เป็นผู้นำในการประกอบธุรกิจท่าอากาศยานของประเทศไทย ประกอบด้วยการจัดการ การดำเนินงาน และการพัฒนาท่าอากาศยาน โดยมีท่าอากาศยานที่อยู่ในความรับผิดชอบ 6 แห่ง ประกอบด้วย ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, ท่าอากาศยานดอนเมือง, ท่าอากาศยานเชียงใหม่, ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย, ท่าอากาศยานภูเก็ต และท่าอากาศยานหาดใหญ่ ซึ่งท่าอากาศยานทั้ง 6 แห่งให้บริการสำหรับเที่ยวบินในประเทศและระหว่างประเทศ ท่าอากาศยานหาดใหญ่ในปัจจุบัน ได้มีการเพิ่มขีดความสามารถของท่าอากาศยาน และจำนวนเที่ยวบินที่ทำการบินเพิ่มมากขึ้น การขยายอาคารผู้โดยสาร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ภายในท่าอากาศยาน ร้านค้า ร้านอาหารและกิจกรรมเชิงพาณิชย์ รวมทั้งมาตรการรักษาความปลอดภัย ที่มีมาตรการเข้มงวดในทุกพื้นที่ของท่าอากาศยาน และการปฏิบัติตามมาตรฐานการบินสากล เพื่อรองรับการเจริญเติบโตด้านการบินของการเดินทางโดยอากาศยาน พร้อมทั้งท่าอากาศยานหาดใหญ่ยังเป็นจุดเชื่อมต่อไปยัง 3 จังหวัดชายแดนใต้ รวมทั้งประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อให้การดำเนินงานและการปฏิบัติงานของท่าอากาศยาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เพื่อจะได้นำมาวิเคราะห์ผลและทราบถึงแนวทางในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานของท่าอากาศยานหาดใหญ่กับความผูกพันของพนักงานที่มีให้กับองค์กร จะได้นำมาพัฒนาและปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคตอันใกล้ และได้รับรู้ถึงความร่วมมือและความต้องการ รวมทั้งความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรได้อย่างมั่นคง และยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานของการวิจัย

บรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่น และการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน และความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 312 คน โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ” โดยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ บรรยากาศในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย 1. โครงสร้างองค์กร 2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ 3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน 4. การให้รางวัลและการลงโทษ 5. ความขัดแย้ง 6. มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง 7. ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน 8. ความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อม

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย 1.ด้านทัศนคติ 2.ด้านพฤติกรรม 3.ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ ท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

4. ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการวิจัย ในระหว่างเดือนกันยายน - ธันวาคม 2563 โดยมีแผนที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล 10 วัน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

รัฐบุรุษ เรื่องโอชา (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงสถานการณ์ต่างๆ ในองค์กร เช่น การบริหารจัดการองค์กร หรือสัมพันธภาพภายในกลุ่ม การทำงานของบุคลากรจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อทัศนคติที่มีต่อองค์กร ต่อกลุ่มการทำงาน ซึ่งจะแสดงผ่านพฤติกรรมในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ปรานอม กิตติสุขฤทธิธรรม (2558) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อย ของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร และยอมรับเป้าหมายของ องค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิตต์รัตน์ รื่นระวัฒน์ (2552) บรรยายาสององค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สามารถไอ-โมบาย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับของบรรยายาสององค์การและระดับของความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยบรรยายาสององค์การด้านความมั่นคงและความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด นอกจากนั้น พบว่า บรรยายาสององค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ผลของการศึกษา พบว่า บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีความผูกพันต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ด้านพฤติกรรม และด้านการรับรู้

สรญา มุกดา (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยายาสององค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครราชสีมา 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยายาสององค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ศึกษาบรรยายาสององค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษา พบว่า 1) บรรยายาสององค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ โครงสร้างองค์การ การสนับสนุนรับผิดชอบ การให้รางวัล มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ความอบอุ่น ความเสี่ยงของงาน และการยอมรับความขัดแย้ง

อภิวรรณ กันวิเชญ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยายาสององค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดรินทร์อำเภอโลกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้บรรยายาสององค์การในโรงเรียนตามความเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดรินทร์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง ด้านความภักดีต่อองค์การ และด้านความเสี่ยงภัย

กมลกาญจน์ อรุณรัตน์ (2562) ศึกษาบรรยายาสององค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) บรรยายาสององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านค่านิยมและ

พฤติกรรม รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์กรและด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม

กัณตณ ตันสกุล (2562) ศึกษาบรรยากาศสององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า ระดับบรรยากาศสององค์กร ในภาพรวมบรรยากาศภายใน องค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ด้านโครงสร้างของงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ และด้านการสนับสนุน ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมระดับความผูกพันอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมา คือ ด้านจิตใจ และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร

นิวัฒน์ จุลจำเริญทรัพย์ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหนองแค ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหนองแค อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทัศนคติความรู้สึก ด้านโครงการ และด้านความจงรัก รักดี ตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 312 คน โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะของ แบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Question) จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยาน หาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศใน การทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน หรือบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ แล้วนำมาสร้าง แบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาภายใต้ขอบข่ายของการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง หลังจากนั้นจึงแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

2.1 นางเนตรนภิส รักษ์วงศ์ ตำแหน่งงาน ผู้อำนวยการส่วนบริการท่าอากาศยาน ท่าอากาศยาน หาดใหญ่

2.2 นายธนศิษฐ์ พนิชย์กุลศิริ ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่บริหาร 7 ส่วนมาตรฐานความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่

2.3 อาจารย์ปราณี รัตนชูศรี ตำแหน่งงาน อาจารย์ผู้สอน วิทยาลัยเทคโนโลยีหาดใหญ่อำนวยวิทย์

3. ผู้วิจัยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องด้วยดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นที่ต้องการทราบ ดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้อง เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ คำถาม และ วัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) ซึ่งจากผลการตรวจสอบ IOC พบว่า ข้อคำถามผ่าน เกณฑ์ 0.50 ทุกข้อคำถาม ทำให้ไม่มีการตัดคำถาม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อพิจารณาความถูกต้อง และให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปทำการทดลองใช้กับกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรที่จะทำการวิจัย จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient)

5. จากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ .880 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ .884 โดยถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 1 ดำเนินการขอหนังสือแนะนำผู้วิจัยและหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัด สงขลา ยื่นให้กับท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บข้อมูล

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานท่าอากาศยาน หาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่เป็นกลุ่มประชากร จำนวน 312 คน และรอรับ แบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. ประเมินระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทำอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.81 มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.42 โดยมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 47.44 ซึ่งมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.91 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.87 ซึ่งมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 5-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.04 และส่วนใหญ่มีการทำงานลักษณะงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 83.98

2. พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศในการทำงานของทำอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= 0.62) รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.61) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.11$, S.D.= 0.66) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.66) ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.65) ด้านความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.70) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{X} = 4.03$, S.D.= 0.73) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.78)

3. พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของทำอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.63) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติ ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.64) และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 4.14$, S.D.= 0.71)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงาน ทำอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ดังตาราง 1

ตาราง 1

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของกรณีศึกษา พนักงานทำอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (n=312)

บรรยากาศในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านทัศนคติ	ด้านพฤติกรรม	ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม	โดยรวม
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	.694**	.567**	.664**	.717**
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	.522**	.628**	.568**	.641**
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	.724**	.554**	.623**	.708**
4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	.568**	.429**	.539**	.572**

5. ด้านความขัดแย้ง	.699**	.572**	.627**	.707**
6. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและ ความรับผิดชอบ	.758**	.601**	.699**	.766**
7. ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง ในงาน	.705**	.527**	.601**	.682**
8. ด้านความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อม	.742**	.728**	.616**	.776**
โดยรวม	.793**	.671**	.723**	.815**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 1 พบว่า บรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .815 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. บรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .793

2. บรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .671

3. บรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .723

อภิปรายผล

1. ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศในองค์กรของท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของกันตภณ ต้นสกุล (2562) ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมบรรยากาศภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก

พิจารณาตามแต่ละด้าน ได้แก่

1) ด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของกันตภณ ต้นสกุล (2562) ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศภายในองค์กร ด้านโครงสร้างของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของกันตภณ ดันสกุล (2562) ศึกษาบรรยากาศสององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศภายในองค์กร ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของกันตภณ ดันสกุล (2562) ศึกษาบรรยากาศสององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศภายในองค์กร ด้านการสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของอภิวรรณ กันวิเชฐ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศสององค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้บรรยากาศสององค์การในโรงเรียนตามความเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5) ด้านความขัดแย้ง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของอภิวรรณ กันวิเชฐ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศสององค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้บรรยากาศสององค์การในโรงเรียนตามความเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความขัดแย้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของกันตภณ ดันสกุล (2562) ศึกษาบรรยากาศสององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศภายในองค์กร ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

7) ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของอภิวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ศึกษาบรรยากาศสององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษา พบว่า 1) บรรยากาศสององค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านความเสี่ยงของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

8) ด้านความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของกมลกาญจน์ อรุณรัตน์ (2562) ศึกษาบรรยากาศสององค์กรที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศ

องค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของนิวัตต์ จุลจำเริญทรัพย์ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหนองแค ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหนองแค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาตามแต่ละด้าน ได้แก่

1) ด้านทัศนคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของนิวัตต์ จุลจำเริญทรัพย์ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหนองแค ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหนองแค ด้านทัศนคติ ความรู้สึก อยู่ในระดับมาก

2) ด้านพฤติกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของพรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ผลของการศึกษา พบว่า บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก

3) ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของกันตภณ ดันสกุล (2562) ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

บรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .815 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) บรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .793 สอดคล้องกับการศึกษาของสรญา มุกดา (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครราชสีมา 2 ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2) บรรยายภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .671 สอดคล้องกับการศึกษาของ จิตร์ตน์ รื่นระวัฒน์ (2552) บรรยายภาพสององค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สามารถไอ-โมบาย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า บรรยายภาพสององค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) บรรยายภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .723 สอดคล้องกับการศึกษาของสรญา มุกดา (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยายภาพสององค์การกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครราชสีมา 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยายภาพสององค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ความคิดเห็นต่อบรรยายภาพในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ผู้บริหารควรมีการกำหนดกรอบการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้พนักงานภายในองค์กรได้มีโอกาสร่วมเสนอแนะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในส่วนของหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีม เพื่อลดการแบ่งพรรคแบ่งพวกภายในหน่วยงาน พิจารณาผลตอบแทนให้กับบุคลากรด้วยความเป็นธรรม และเหมาะสมตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย องค์กรควรมีการบริหารความขัดแย้ง โดยใช้เทคนิคและรูปแบบการแก้ไขแบบไหนให้เหมาะสม และลดอคติระหว่างพนักงานด้วยกันเอง ควรมีนโยบายที่กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บังคับบัญชาควรที่จะมีความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจที่จะกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความเด็ดเดี่ยว และมั่นคง ควรมีมาตรการควบคุมมลพิษและสิ่งแวดล้อมที่มีมาตรฐาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หน่วยงานควรพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคกัน พิจารณา

มอบหมายงานในหน้าที่ให้บุคลากรรับผิดชอบที่ตรงกับความรู้และความสามารถของพนักงาน ควรมีการปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการเป็นพนักงานที่มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และคงอยู่กับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้ข้อมูล และข้อเสนอแนะที่มีความหลากหลาย
2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์หรืออาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านต่าง ๆ เช่น ความเครียดจากการทำงาน ภาวะผู้นำ ค่านิยมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กมลกาญจน์ อรุณรัตน์. (2562). *บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. วิทยุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- กันตภณ ดันสกุล. (2562). *บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการฯ จังหวัดสงขลา.
- จิตตรัตน์ รื่นระวีวัฒน์. (2552). *บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สามารถ ไอ-โมบาย จำกัด (มหาชน)*. วิทยุศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์.
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). *บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิวัตร จุลจำเริญทรัพย์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปรานอม กิตติคุณฐิธรรม. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). **ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัย
แสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน).** วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี
การจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

รัชฎา เรืองโอชา. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร การสร้างเสริมพลังอำนาจเชิง
โครงสร้างและความพึงพอใจในงานของบุคลากรศูนย์เทคโนโลยีและวัสดุแห่งชาติ.** วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สรญา มุกดา. (2556). **ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสังกัด
สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครราชสีมา 2.** การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

อภิวรรณ กันวิเชญ. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.