

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในวิสาหกิจขนาดย่อม ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตพลาสติก” โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก ระดับความผูกพันต่อองค์การ ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานในวิสาหกิจขนาดย่อมประเภทอุตสาหกรรมการผลิตพลาสติก ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร รวมไปถึงการศึกษาเพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการศึกษาเพื่อสร้างสมการการทำนายการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์การ ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในวิสาหกิจขนาดย่อม ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตพลาสติก ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุงาน และตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก โดยผู้วิจัยได้ทำการแปล ปรับปรุง และพัฒนาจากแบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การของลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer, 1968) โดยมีข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 59 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ที่ 0.931

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของอัลเลน และไมเยอร์ (Allen and Meyer, 1996) โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุง และพัฒนาจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของนงเยาว์ แก้วมรกต (2542) โดยมีข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 24 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ที่ 0.819

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเองตามแนวคิดของจี อิง หลี ฟา และคณะ (Jiing-Lih Farh et al., 2000) โดยมีข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 45 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ที่ 0.913

สำหรับการประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science: SPSS for Windows) เพื่อคำนวณหาค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์สมการความถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## 1.สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้นำเสนอไปแล้วเบื้องต้น (ในบทที่ 4) ผู้วิจัยจึงขอสรุปผลการวิจัยดังกล่าว โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานในองค์การวิสาหกิจขนาดย่อม ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตพลาสติก ในกลุ่มผู้ผลิตที่ใช้เม็ดพลาสติกเป็นวัตถุดิบในการผลิต และกลุ่มผู้ผลิตที่ใช้ฟิล์มพลาสติกเป็นวัตถุดิบในการผลิต ที่มีจำนวนพนักงานในองค์การตั้งแต่ 25 – 50 คน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 321 คน โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 60.7 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากเป็นพนักงานในสายการผลิต ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 46.7 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-3 ปี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 29.6

### ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์การในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มตัวอย่าง

#### 2.1 ระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์การในเชิงบวก

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในองค์การวิสาหกิจขนาดย่อม ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตพลาสติก ในกลุ่มผู้ผลิตที่ใช้เม็ดพลาสติกเป็นวัตถุดิบในการผลิต และกลุ่มผู้ผลิตที่ใช้ฟิล์มพลาสติกเป็นวัตถุดิบในการผลิต ที่มีจำนวนพนักงานในองค์การตั้งแต่ 25 – 50 คน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้บรรยากาศขององค์การในเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับดีปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 ซึ่งเมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศขององค์การในเชิงบวกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศขององค์การในเชิงบวก

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) ( $\bar{X}=3.70$ , S.D.=0.73) และด้านความเสี่ยง (Risk) ( $\bar{X}=3.68$ , S.D.=0.65) อยู่ในระดับดีมาก ส่วนการรับรู้บรรยากาศขององค์กรในเชิงบวกด้านที่เหลือ นั้นกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรในเชิงบวกในระดับดีปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศขององค์กรในเชิงบวกในแต่ละด้านของกลุ่มตัวอย่างจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านความอบอุ่น (Warmth) ( $\bar{X}=3.66$ , S.D.=0.69) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identity) ( $\bar{X}=3.64$ , S.D.=0.58) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ( $\bar{X}=3.62$ , S.D.=0.51) ด้านการสนับสนุน (Support) ( $\bar{X}=3.60$ , S.D.=0.58) ด้านความขัดแย้ง (Conflict) ( $\bar{X}=3.45$ , S.D.=0.83) ด้านโครงสร้างขององค์กร (Organizational Structure) ( $\bar{X}=3.38$ , S.D.=0.61) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) ( $\bar{X}=3.27$ , S.D.=0.69) ตามลำดับ

## 2.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในองค์กรวิสาหกิจขนาดย่อม ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตถุงพลาสติก ในกลุ่มผู้ผลิตที่ใช้เม็ดพลาสติกเป็นวัตถุดิบในการผลิต และกลุ่มผู้ผลิตที่ใช้ฟิล์มพลาสติกเป็นวัตถุดิบในการผลิต ที่มีจำนวนพนักงานในองค์กรตั้งแต่ 25 – 50 คน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 ซึ่งเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านแล้ว พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective commitment) ( $\bar{X}=3.57$ , S.D.=0.64) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) ( $\bar{X}=3.15$ , S.D.=0.57) และความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่กับองค์กร (Continuance commitment) ( $\bar{X}=3.03$ , S.D.=0.62) ตามลำดับ

## 2.3 ระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในองค์กรวิสาหกิจขนาดย่อม ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตถุงพลาสติก ในกลุ่มผู้ผลิตที่ใช้เม็ดพลาสติกเป็นวัตถุดิบในการผลิต และกลุ่มผู้ผลิตที่ใช้ฟิล์มพลาสติกเป็นวัตถุดิบในการผลิต ที่มีจำนวนพนักงานในองค์กรตั้งแต่ 25 – 50 คน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.85 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 ซึ่งเมื่อพิจารณาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นรายด้านแล้ว พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมของตนเอง (Self-Domain) ( $\bar{X}=4.01$ , S.D.=0.54) ด้านพฤติกรรมต่อ

สังคม (Society domain) ( $\bar{X}$  =4.00, S.D.=0.57) และด้านพฤติกรรมขององค์กร (The Organization Domain) ( $\bar{X}$  =3.79, S.D.=0.61) มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมต่อกลุ่ม (The Group Domain) นั้น มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  =3.61, S.D.=0.71)

### ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน และการสร้างสมการทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากการรับรู้บรรยากาศองค์กรในเชิงบวก และความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์สมการความถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ตามตารางที่ 5.1 ดังนี้

ตารางที่ 5.1

แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 การรับรู้บรรยากาศองค์กรในเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .621, p < .01$ )
สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้บรรยากาศองค์กรในเชิงบวกด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .354, p < .01$ )
สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้บรรยากาศองค์กรในเชิงบวกด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .225, p < .01$ )
สมมติฐานที่ 1.3 การรับรู้บรรยากาศองค์กรในเชิงบวกด้านความอบอุ่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .367, p < .01$ )
สมมติฐานที่ 1.4 การรับรู้บรรยากาศองค์กรในเชิงบวกด้านการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .490, p < .01$ )
สมมติฐานที่ 1.5 การรับรู้บรรยากาศองค์กรในเชิงบวกด้านการให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .481, p < .01$ )

## ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.6 การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกด้านความขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .353, p < .01$ )
สมมติฐานที่ 1.7 การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .565, p < .01$ )
สมมติฐานที่ 1.8 การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .627, p < .01$ )
สมมติฐานที่ 1.9 การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกด้านความได้เปรียบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .543, p < .01$ )
<b>สมมติฐานที่ 2 การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</b>	<b>ยอมรับสมมติฐาน</b> ( $r = .434, p < .01$ )
สมมติฐานที่ 2.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านพฤติกรรมของตนเอง	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .316, p < .01$ )
สมมติฐานที่ 2.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านพฤติกรรมต่อกลุ่ม	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .284, p < .01$ )
สมมติฐานที่ 2.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านพฤติกรรมขององค์การ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .457, p < .01$ )
สมมติฐานที่ 2.4 การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านพฤติกรรมต่อสังคม	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .364, p < .01$ )



## ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .292, p < .01$ )
สมมติฐานที่ 3.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .268, p < .01$ )
สมมติฐานที่ 3.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .114, p < .05$ )
สมมติฐานที่ 3.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .259, p < .01$ )
สมมติฐานที่ 4 การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ยอมรับสมมติฐาน เพียงบางส่วน (กล่าวคือ การรับรู้ บรรยากาศองค์การ ในเชิงบวกสามารถ ทำนายพฤติกรรม กรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การได้ ร้อยละ 18.8)

จากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้น เพื่อหาสมการทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกโดยรวม สามารถทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 18.8 โดยสามารถเขียนสมการการทำนาย ได้ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ} = 2.230 + 0.456 (\text{การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก})$$

## 2. การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในวิสาหกิจขนาดย่อม ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตพลาสติก สามารถอภิปรายผลการวิจัยจากผลการทดสอบ สมมติฐานได้ดังนี้

### สมมติฐานที่ 1 การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษา พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.621 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาของ ประธีร์ ธีระฐิตยากร (2549) ซึ่งพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในทุกด้าน โดยเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ (ตามสมมติฐานที่ 1.1-1.9) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ( $r = 0.354, p < 0.01$ ) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของน้ำอ้อย สท้านไผท (2547) ที่พบว่าทัศนคติทางบวกต่อนโยบายการปรับเปลี่ยนโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการที่พนักงานมีการรับรู้ว่าองค์การมีโครงสร้างที่ดี มีนโยบายการบริหารและการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีลำดับขั้นต่อนและแบบแผนในการทำงานที่รวดเร็ว รวมไปถึงการมีกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การที่อำนวยความสะดวกให้กับการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความเข้าใจและยอมรับในนโยบายการบริหาร และกฎระเบียบต่างๆที่องค์การระบุไว้ได้มากยิ่งขึ้น ประกอบกับวิสาหกิจขนาดย่อม เป็นธุรกิจที่มีโครงสร้างในการทำงานไม่ซับซ้อน (มุสดี รุมาคม, 2540, น.11) พนักงานจึงสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันภายในองค์การได้อย่างทั่วถึง ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และเกิดความผูกพันต่อองค์การนั่นเอง

สมมติฐานที่ 1.2 พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ( $r = 0.225, p < 0.01$ ) อาจเนื่องจากการที่พนักงานได้รับภาระหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้

ความสามารถของตน ทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ โดยความพยายาม หรือความทุ่มเทที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดความผูกพันต่องานที่ตนได้รับมอบหมาย รวมไปถึงความผูกพันต่อองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ในที่สุด (ประธีร์ ธีรวิฑูตยาภูล, 2549, น.96)

สมมติฐานที่ 1.3 พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกด้านความอบอุ่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ( $r = 0.367, p < 0.01$ ) โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของธนพร จงวิทยาดี (2544) ซึ่งพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน (สอดคล้องกับด้านความอบอุ่นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ อาจเนื่องจากการที่พนักงานรู้สึกว่าได้ได้รับความชอบพจากเพื่อนร่วมงาน หรือการได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ ประกอบกับการทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตนั้นเป็นกระบวนการทำงานที่ต่อเนื่องกันเป็นระบบ ดังนั้นหากพนักงานมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี จะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ความสบายใจ อันจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และอยากทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่อไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานที่ 1.4 พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกด้านการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ( $r = 0.490, p < 0.01$ ) อาจเนื่องจากการที่พนักงานรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงการได้รับความไว้วางใจ และการได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานในองค์การ ส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกคนหนึ่งในองค์การ มีความสุข ความสบายใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การตามมา (ประภารัตน์ แบนขุนทด, 2544, น.63)

สมมติฐานที่ 1.5 พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกด้านการให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ( $r = 0.481, p < 0.01$ ) ด้วยเหตุผลว่า ความเท่าเทียมและความยุติธรรมในการให้รางวัล การให้ค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ การเลื่อนขั้นในองค์การ เปรียบเสมือนแรงจูงใจที่สำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทกับการทำงานในองค์การ ซึ่งหากองค์การสามารถตอบสนองค่านิยมและความต้องการของพนักงานได้ จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การตามมานั่นเอง (ทิพย์สุดา เมธีพลกุล, 2550, น.95)

สมมติฐานที่ 1.7 พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ( $r = 0.565, p < 0.01$ ) เนื่องจากการที่องค์การมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง



เป็นระบบ ทำให้พนักงานเกิดความพยายามที่จะทำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ตนมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้จากผลการศึกษาในสมมติฐานที่ 1.1, 1.2, 1.4, 1.5 และ 1.7 นั้นสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาของวัชรินทร์ วิจิตรวงศ์ (2548) ซึ่งพบว่าผลการรับรู้บรรยากาศขององค์กรด้านโครงสร้าง ด้านลักษณะงาน (สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ในด้านความรับผิดชอบ) ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ในด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน) และด้านค่าตอบแทน (สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ในด้านการให้รางวัลและการลงโทษ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน

สำหรับสมมติฐานที่ 1.6, 1.8 และ 1.9 นั้น เนื่องจากงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านนี้ยังมีน้อย อีกทั้งยังไม่พบการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้โดยตรง แต่จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าการรับรู้บรรยากาศขององค์กรในเชิงบวกขององค์ประกอบด้านที่เหลือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.6 พบว่าการรับรู้บรรยากาศขององค์กรในเชิงบวกด้านความขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ( $r = 0.353, p < 0.01$ ) เนื่องจากการที่พนักงานรู้สึกมั่นใจว่าองค์กรของตนมีการยอมรับการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้ โดยผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่ต่างต่างนั้นเพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไขการทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรที่มีสิทธิแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเปิดเผย อีกทั้งพนักงานยังเกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมกับองค์กรได้ด้วยเช่นกัน ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

สมมติฐานที่ 1.8 พบว่าการรับรู้บรรยากาศขององค์กรในเชิงบวกด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ( $r = 0.627, p < 0.01$ ) เนื่องจากการที่พนักงานตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้นเช่นกัน

และสมมติฐานที่ 1.9 พบว่าการรับรู้บรรยากาศขององค์กรในเชิงบวกด้านความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ( $r = 0.543, p < 0.01$ ) ด้วยเหตุว่าการที่พนักงานรู้สึกว่าองค์กรสามารถยอมรับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงานของตน ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัยและความอุ่นใจในการทำงาน ส่งผลต่อการมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น

จากผลการศึกษาวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หากพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การเช่นกัน

### **สมมติฐานที่ 2 การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**

จากการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.434 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทุกด้าน (สมมติฐานที่ 2.1 – 2.4) กล่าวคือ การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านพฤติกรรมของตนเอง ( $r = 0.316, p < 0.01$ ) ด้านพฤติกรรมต่อกลุ่ม ( $r = 0.284, p < 0.01$ ) ด้านพฤติกรรมขององค์การ ( $r = 0.457, p < 0.01$ ) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของปิยะดา ศรีปทุม (2548) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านการให้ความร่วมมือ (civic virtue) (สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ในด้านพฤติกรรมขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation in group activities) การส่งเสริมชื่อเสียงขององค์การ (Promotion Company) และการแสดงความคิดเห็น (Voice)) นอกจากนี้ การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของด้านพฤติกรรมต่อสังคม ( $r = 0.364, p < 0.01$ ) เช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการที่พนักงานมีพฤติกรรมอันเป็นประโยชน์นอกเหนือจากภาระหน้าที่ที่องค์การได้มอบหมายให้ นั่นคือ องค์การต้องมีสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ของพนักงาน ให้พนักงานมีความรู้สึกสะดวกสบายในการทำพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ และทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนได้รับความเป็นธรรมจากองค์การ ทั้งในด้านการได้รับผลตอบแทน การได้รับสวัสดิการ และการได้รับผลประโยชน์ต่างๆ จากองค์การ (สุพานี สฤญวานิช, 2549, น.12) ดังนั้นจากผลการศึกษาวิจัย สามารถสรุปได้ว่า หากพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกในระดับสูง จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

### **สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.292 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ปัทมวรรณ ชูสาย (2547) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การทั้งในด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยเมื่อ แยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์การในทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กล่าวคือตามสมมติฐานที่ 3.1 พบว่าความผูกพันต่อ องค์การด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ( $r = 0.268, p < 0.01$ ) และในสมมติฐานที่ 3.3 พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ( $r = 0.259, p < 0.01$ ) นั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรมน เดชเมธาวีพงศ์ (2544) ที่พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ อาจเนื่องจากความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เป็นอารมณ์ ความรู้สึกผูกพันของ พนักงานที่มีต่อองค์การ โดยรู้สึกว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ และมีความปรารถนาที่จะ เป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป ประกอบกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานนั้น กล่าวถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอันเกิดจากภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือความรู้สึกว่าองค์การมี บุญคุณกับตน จึงส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การเพื่อให้องค์การของตนมี ความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น และตนสามารถทำงานอยู่ในองค์การได้ต่อไปนั่นเอง

สำหรับในสมมติฐานที่ 3.2 พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยเช่นกัน ( $r = 0.114, p < 0.05$ ) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของปัทมวรรณ ชูสาย (2547) ดังกล่าวข้างต้น และผล การศึกษาวิจัยของเพ็ญภัทร์ เจริญพิทยา (2546) ที่พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การด้านพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือกับองค์การ (Civic virtue) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ กับองค์การ เป็นความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากการตระหนักในการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ย นกับการคงอยู่ในองค์การ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การนอกเหนือจาก ภาระหน้าที่ที่องค์การมอบหมาย เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินกิจการได้ต่อไป และส่งผลให้ตน ได้รับการจ่ายค่าตอบแทนต่อไปด้วยเช่นกัน ดังนั้นจากผลการศึกษาวิจัย สามารถสรุปได้ว่า หาก พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ย่อมส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การในระดับสูง

#### สมมติฐานที่ 4 การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 18.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก และความผูกพันต่อองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้เพียงบางส่วน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การโดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นมีค่าค่อนข้างต่ำ คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.292 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกโดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.434 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งอาจส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การ ไม่สามารถรวมกับการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกมาทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ประกอบกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยกับพนักงานจากหลากหลายองค์การ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อาจส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในลักษณะที่แตกต่างกันออกไปไม่เหมือนในงานวิจัยที่ผ่านมา ที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจากองค์การใดหนึ่งเพียงแห่งเดียวเท่านั้น อีกทั้งอาจเนื่องจากการที่พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้นั้นเกิดจากการที่พนักงานรับรู้ว่าคุณค่าที่ได้รับจากองค์การ ทั้งในด้านการให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน (สุพานี สุภานุวานิช, 2549, น.12) ด้วย ดังนั้นจากผลการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ว่า เมื่อพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกโดยรวมในระดับสูง จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับสูงขึ้น โดยหากพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าองค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความขัดแย้ง (Conflict) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Identity) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านความเสี่ยง (Risk) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) ตามลำดับ โดยทั้ง 5 องค์ประกอบนี้สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 28.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



### 3. ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการทดสอบสมมติฐานและการอภิปรายผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะบางประเด็นจากผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

1. จากผลการศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์กรในเชิงบวก พบว่า พนักงานในองค์กรวิสาหกิจขนาดย่อม ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตพลาสติก ในกลุ่มผู้ผลิตที่ใช้เม็ดพลาสติกเป็นวัตถุดิบในการผลิต และกลุ่มผู้ผลิตที่ใช้ฟิล์มพลาสติกเป็นวัตถุดิบในการผลิต ที่มีจำนวนพนักงานในองค์กรตั้งแต่ 25 – 50 คน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรในเชิงบวกในระดับสูง จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ดังนั้นองค์กรจึงควรปรับปรุงองค์กรเพื่อให้พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรในเชิงบวกในระดับสูงมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความขัดแย้ง (Conflict) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identity) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านความเสี่ยง (Risk) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) ที่ส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 28.1 ทั้งนี้หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานในองค์กรวิสาหกิจขนาดย่อม ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตพลาสติกนี้มีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรในเชิงบวกด้านความขัดแย้ง (Conflict) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identity) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) อยู่ในระดับดีปานกลาง ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรในเชิงบวกอยู่ในระดับดียิ่งขึ้น โดยในด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) นั้นองค์กรควรเสริมสร้างให้พนักงานทราบถึงความยุติธรรมในการให้ค่าตอบแทน การให้สวัสดิการ การให้รางวัล การเลื่อนขั้น รวมไปถึงการลงโทษที่เท่าเทียมกันสำหรับด้านความขัดแย้ง (Conflict) องค์กรควรเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าองค์กรยอมรับทุกความคิดเห็นของพนักงานที่แตกต่างกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานผลิตสูงสุดเป็นต้น

2. จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมากยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันปัญหาการขาดแคลนพนักงานที่มีทักษะ ประสิทธิภาพ และความสามารถในการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าการรับรู้บรรยากาศขององค์กรในเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ



องค์การ ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างให้พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกเพิ่มมากขึ้น เช่น การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกด้านความรับผิดชอบ โดยผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงานแต่ละคนในองค์การของตน อีกทั้งมีการบอกถึงขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน หรือการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกด้านการสนับสนุน ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจต่อพนักงานของตน รวมไปถึงการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกในระดับสูงยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน

3. จากการศึกษาในระดับการมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับการมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่หากพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่าพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านพฤติกรรมต่อกลุ่มนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรทำให้พนักงานมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านพฤติกรรมต่อกลุ่มอยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยอาจใช้วิธีการมอบหมายงานกลุ่มเพิ่มมากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความร่วมมือระหว่างกันในการทำงาน อีกทั้งยังทำให้พนักงานมีความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันเพิ่มมากขึ้น และยังเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์การอีกทางหนึ่งเช่นกัน

### **ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป**

เพื่อให้การวิจัยในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะบางประเด็นเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ที่มีจำนวนพนักงานในโรงงานจำนวนเกินกว่า 100 คนขึ้นไป เพียงแห่งเดียว เพื่อเปรียบเทียบลักษณะความสัมพันธ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในองค์การขนาดเล็กหลายแห่ง กับในองค์การขนาดใหญ่เพียงแห่งเดียว

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในตำแหน่งงานที่แตกต่างกันออกไป ในองค์การเดียวกัน เพื่อหาวิธีในการส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในแต่ละตำแหน่งงานอย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เนื่องจากในการศึกษาวิจัยในประเทศจีน พบว่าตำแหน่งงานบางตำแหน่ง เชื้ออำนาจต่อการแสดงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การใน

บางด้านมากกว่าตำแหน่งอื่น เช่น พนักงานฝ่ายการตลาด จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในด้านการส่งเสริมชื่อเสียงขององค์กร (Promotion Company) ในระดับที่สูงกว่าพนักงานในสายการผลิต เหตุผลเนื่องจากพนักงานฝ่ายการตลาดต้องสร้างสนับสนุน และรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรเพื่อให้ลูกค้าเกิดความไว้วางใจต่อองค์กร ทำให้ลูกค้ามีการสั่งงานให้กับองค์กรต่อไปนั่นเอง (Jiing-Lih Farh et al., 2001, p.17)

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในอุตสาหกรรมอื่น เช่น การเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมผลิตประเภทโลหะ หรือเหล็ก, อุตสาหกรรมทำกระดาษ เป็นต้น หรือควรศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรในลักษณะอื่นที่แตกต่างกันออกไปอย่างชัดเจน เช่น องค์กรของรัฐบาล หรือรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้เห็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศขององค์กรในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

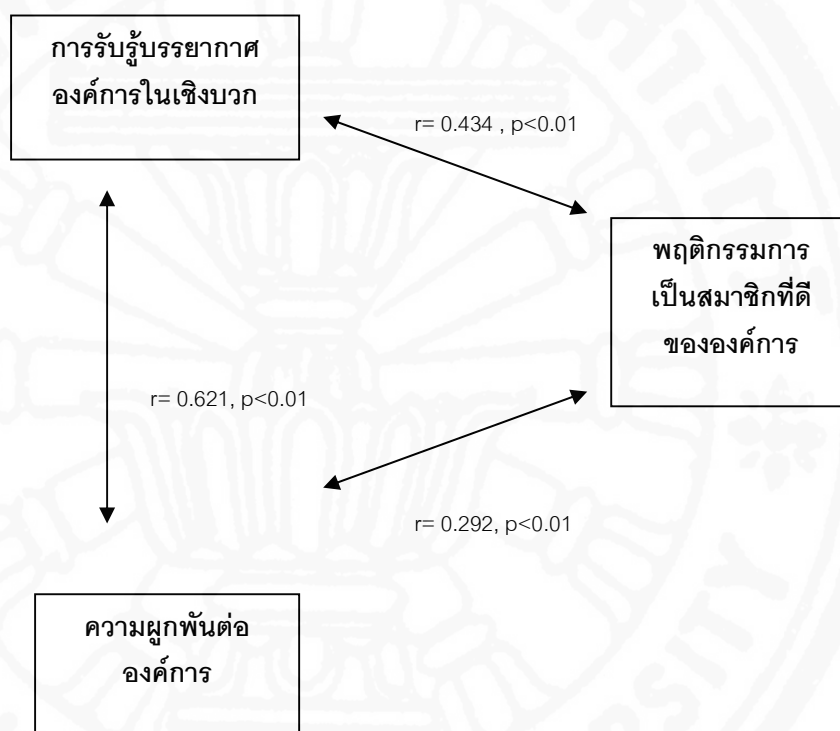
4. จากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ส่งผลต่อสภาพการคงอยู่ขององค์กร โดยเฉพาะในองค์กรวิสาหกิจขนาดย่อมนั้นบางแห่งต้องถูกปิดกิจการไปในภาวะเศรษฐกิจที่ย่ำแย่ เช่นนี้ ส่งผลให้การเก็บข้อมูลตามที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามเขตในจังหวัดกรุงเทพมหานคร บางเขตไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ครบตามที่ได้สุ่มตัวอย่างไว้ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปอาจต้องคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจที่อาจส่งผลต่อสภาพการคงอยู่ขององค์กรที่จะใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยเช่นกัน

5. จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์กรในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในทางบวก โดยสามารถเขียนเป็นแผนภาพสรุปได้ดังนี้

## แผนภาพที่ 5.1

แสดงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก

ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ



จากแผนภาพที่ 5.1 ข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยหากมีการนำตัวแปรทั้งสามตัวดังกล่าวมาใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต อาจทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ หรือการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกเป็นตัวแปรสื่อ เพื่อสามารถระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสามได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น