

## อิทธิพลเชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง

กฤษฎา เขียววัฒนสุข<sup>1</sup> วรณวิชนี ถนนมหาชาติ<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อทำการวิเคราะห์สถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานด้วย แบบจำลองสมการโครงสร้าง กำหนดนัยสำคัญไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า  $\chi^2$  เท่ากับ 124.08  $p$ -value เท่ากับ .06  $\chi^2/df$  เท่ากับ 1.939 GFI เท่ากับ .961 AGFI เท่ากับ .926 CFI เท่ากับ .983 NFI เท่ากับ .966 และ RMSEA เท่ากับ .049 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่บรรยากาศองค์การไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 58

**คำสำคัญ:** บรรยากาศองค์การ; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์การ

**ประเภทบทความ:** บทความวิจัย

### การอ้างอิง:

กฤษฎา เขียววัฒนสุข และวรณวิชนี ถนนมหาชาติ. (2564). อิทธิพลเชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 11(3), 603-617.

<sup>1</sup> คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

39 หมู่ 1 ถนนรังสิต-นครนายก ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12110, ประเทศไทย

อีเมล: krisada\_c@mutt.ac.th

<sup>2</sup> คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

## Causal Influences of Organizational Climate and Quality of Work Life on Employee's Organizational Commitment of an Automotive Parts Manufacturing Company

Krisada Chienwattanasook<sup>1</sup> Wanvicechanee Tanomchat<sup>2</sup>

### Abstract

This research aimed to study the organizational climate and the quality of working life that affect the organizational commitment of the employees of an automotive parts manufacturer. The sample consisted of 400 employees of an automotive parts manufacturing company. Questionnaires were used to collect and analyze the data. The descriptive statistics consisting of frequency, percentage, mean and standard deviation were applied. The hypothesis testing was conducted by using a structural equation model. Significance was set at a level of .05.

The results showed that the structural equation model was consistent with the empirical data with  $\chi^2 = 124.08$ ,  $p\text{-value} = .06$ ,  $\chi^2/df = 1.939$ , GFI = .961, AGFI = .926, CFI = .983, NFI = .966, and RMSEA = .049 which met the specified criteria. Results of hypothesis testing showed that quality of working life affected the organizational commitment at the level of significance of .05. But the organizational atmosphere did not affect the organizational commitment of the employees of the automotive parts manufacturer, with power of forecasting of 58 percent.

**Keywords:** Organizational Climate; Quality of Work Life; Organizational Commitment

**Type of Article:** Research Article

### Cite this article as:

Chienwattanasook, K., & Tanomchat, W. (2021). Causal influences of organizational climate and quality of work life on employee's organizational commitment of an automotive parts manufacturing company. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 11(3), 603-617.

<sup>1</sup> Faculty Of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi  
39 Moo 1, Rangsit-Nakornnayok Road, Klong 6, Khlong Luang, Pathumthani 12110, Thailand  
Email: krisada\_c@rmutt.ac.th

<sup>2</sup> Faculty of Management and Tourism, Burapha University

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากมีการผลิตรถยนต์ในประเทศไทยมากถึงจำนวน 1,403,153 คัน ในปี พ.ศ. 2562 แม้ว่ามีแนวโน้มในการเติบโตลดลงร้อยละ 3.0-4.0 ในปี พ.ศ. 2563 จากการหดตัวของเศรษฐกิจ แต่ก็ยังถือเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจอย่างมหาศาลให้กับประเทศ (Government Savings Bank, 2019) โดยโครงสร้างอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทยนั้น แบ่งออกเป็น ผู้ประกอบยานยนต์ จำนวน 18 บริษัท (รถยนต์จำนวน 12 บริษัท, จักรยานยนต์ จำนวน 6 บริษัท) และผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 2,300 บริษัท นอกจากนี้ยังแบ่งออกเป็น Tier 1 ซึ่งจะเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในกลุ่มบริษัทชั้นนำ (จำนวน 635 บริษัท มีพนักงานจำนวน 250,000 คน) รองลงมา คือ Tier 2 และ Tier 3 (จำนวน 1,700 บริษัท จำนวนพนักงาน 175,000 คน) ทำให้ประเทศไทยมีกำลังในการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ (Ministry of Industry, Office of Industrial Economics, 2020) จากข้อมูลดังกล่าว ทำให้เห็นว่าบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์นั้นมีความสำคัญต่อตัวเลขทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ ปัจจัยที่อาจกล่าวได้ว่าเป็นแรงขับเคลื่อนกระบวนการผลิตของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ คือ ทรัพยากรมนุษย์ แต่ปัจจุบันท่ามกลางการชะลอตัวของเศรษฐกิจ ประกอบกับวิกฤตของโรคระบาดทำให้บริษัทยักษ์ใหญ่ในอุตสาหกรรมยานยนต์มีการปิดกิจการ รวมไปถึงมีการทยอยปลดแรงงานในระบบมากกว่า 7.5 แสนราย (Thairath, 2020) ซึ่งส่งผลกระทบทางตรงต่อความวิตกกังวลของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์อย่างมากและกระทบต่อความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อบริษัท โดยเฉพาะในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรที่ถือว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญ

ในการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรและแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ การทุ่มเทร่างกายแรงใจ กำลังความสามารถเพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานที่ช่วยขับเคลื่อนและเป็นประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจให้แก่องค์กร

ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องอย่างยิ่งในการสร้างความพึงพอใจต่อองค์กรและจงใจให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร โดยการสร้างบรรยากาศขององค์กรที่ดีจะเป็นส่วนสนับสนุนและผลักดันให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ อันจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานและส่งเสริมโอกาสในการบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ หากบรรยากาศขององค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานหรือขวางกั้นความต้องการของบุคคลแล้วนั้น จะทำให้เกิดความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดความสูญเสีย ความเฉื่อยชา และการลาออกจากงานในที่สุด (Meekaew, 2020) ในปัจจุบันภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรอย่างรุนแรงและรวดเร็ว อาทิเช่น สภาพสภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัว การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ ความไม่มั่นคงทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภค และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรมีความจำเป็นจะต้องปรับตัวเพื่อให้อยู่รอด และสามารถแข่งขันได้ภายใต้แรงกดดันที่องค์กรได้รับ ทำให้ความคาดหวังขององค์กรต่อเป้าหมายในการปฏิบัติงานของพนักงานมีสูงขึ้น บรรยากาศองค์กรย่อมได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้และทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ในขณะเดียวกันที่เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรขึ้น ย่อมสร้างวิตกกังวลรวมถึงความเครียดในการทำงานให้เกิดแก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน หรือแม้กระทั่งขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ต่างก็ได้รับผลกระทบจากแรงกดดันที่องค์กรได้รับเช่นเดียวกัน

งานวิจัยนี้ได้สังเกตเห็นถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ที่ได้รับผลกระทบจากยอดการผลิตที่ลดลงและการหดตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง จึงได้ทำการศึกษากการอิทธิพลเชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งขอบเขตการศึกษาเป็น 4 ด้าน ดังนี้ ได้แก่

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยนี้มีขอบเขตด้านพื้นที่ คือ บริษัทมหาชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายชิ้นส่วนยานยนต์ และเป็นหนึ่งในผู้นำของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศเพื่อการส่งออก
3. ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยนี้ทำการศึกษจากพนักงานในฝ่ายผลิตซึ่งมีพนักงานจำนวนประมาณ 780 คน โดยไม่รวมถึงพนักงานของผู้รับเหมาช่วง (subcontractor)
4. ขอบเขตด้านเวลา ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ.

2562 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2563

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร รวมถึงเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้เหมาะสมตามบริบทของอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ตามที่บริษัทได้แถลงไว้ในรายงานประจำปีซึ่งเปิดเผยต่อนักลงทุน
2. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานในสายการผลิตซึ่งมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการผลิต และการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันในอุตสาหกรรมนี้
3. ผู้บริหารที่อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตหรืออุตสาหกรรมอื่นสามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมอันพึงประสงค์ในการทำงาน และทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้แก่องค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนทฤษฎีและแนวคิดตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

**บรรยากาศองค์กร** องค์กรเป็นระบบหนึ่งทีประกอบไปด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการและการส่งผ่านเป็นผลผลิต ซึ่งในการดำเนินงานตามระบบขององค์กรจะมีบรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยที่จะช่วยจูงใจให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร (Katz & Kahn, 1978;

Davis, 1981) บรรยากาศองค์การซึ่งหมายถึงการรับรู้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการทำงานและส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ (Stringer, 2002) อย่างไรก็ตามหากบรรยากาศองค์การไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานหรือขวางกั้นความต้องการของบุคคลแล้ว จะทำให้เกิดความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดความสูญเสียเปล่า ความเฉื่อยชา และการเปลี่ยนงานในที่สุด (Mondy, 2012) รูปแบบของบรรยากาศองค์การได้ถูกอธิบายโดย Litwin and Stringer (1968) ไว้อย่างน่าสนใจใน 9 มิติ ได้แก่ (1) โครงสร้างองค์การ (2) ความรับผิดชอบ (3) การให้รางวัล (4) ความเสี่ยงของงาน (5) ความอบอุ่น (6) การสนับสนุน (7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (8) การยอมรับความขัดแย้ง และ (9) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งนี้ เนื่องจากแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) มีความครอบคลุมหลายด้าน การศึกษานี้ จึงกำหนดตัวแปรบรรยากาศองค์การในมิติที่สอดคล้องกับสิ่งที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา โดยอาศัยแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ (1) โครงสร้างองค์การ (2) ความเป็นอิสระ (3) รางวัลตอบแทน (4) การสนับสนุน (5) ความขัดแย้ง และ (6) การเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ Taka and Chienwatanasook (2016) พบว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างสามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ พนักงานในองค์การจะทราบถึงบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพวกเขาอย่างชัดเจนจากโครงสร้างที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนสามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ บรรยากาศการทำงานที่มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ซึ่งบรรยากาศในด้านนี้จะเกิดขึ้นได้ พนักงานทุกระดับต้องร่วมมือกัน

**คุณภาพชีวิตในการทำงาน** แนวคิดของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีมาช้านาน และเริ่มแพร่หลายใน

ยุโรปปี ค.ศ. 2009 จากผลการสำรวจการใช้เวลาในการทำงานของพนักงานในประเทศสหรัฐอเมริกา ของกระทรวงแรงงานแห่งสหรัฐอเมริกา (United States Department of Labor Bureau of Statistics, 2010) พบว่า พนักงานร้อยละ 84 จากจำนวนพนักงานที่สำรวจทั้งหมด ต้องทำงานภายในที่ทำงานเฉลี่ยถึง 7.5 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งเป็นเวลานานมาก ดังนั้น กระทรวงแรงงานแห่งสหรัฐอเมริกาก็ตระหนักถึงการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยพิจารณาว่าเป็นสิ่งที่นายจ้างควรให้ความสำคัญ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการสร้างตารางการทำงานที่สมดุล และการลดความเครียดในการทำงานของพนักงานด้วย สำหรับประเทศไทย ก็ได้รับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับการยอมรับจากทุกองค์การทั้งภาคส่วนรัฐและเอกชน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้พนักงานเกิดความสุขในองค์การ นอกจากนั้น ยังสร้างขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การให้เกิดแก่พนักงานอีกด้วย Walton (1980) แนะนำว่าองค์การที่สร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่พนักงาน ควรคำนึงถึงองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ (1) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) การพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้าบุคคล (4) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) การบูรณาการด้านสังคม (6) ประชาธิปไตยในการทำงาน (7) จังหวะชีวิต และ (8) การเกี่ยวข้องกับสังคม ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้นำแนวคิดของ Walton (1980) มาเป็นขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย โดยกำหนดตัวแปรที่ต้องการศึกษาที่พบเห็นในองค์การทั่วไป จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ (1) สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม (2) ความปลอดภัย (3) ความก้าวหน้า (4) การยอมรับ และ (5) ประชาธิปไตยในการทำงาน

**ความผูกพันต่อองค์การ** เป็นความรู้สึกและการแสดงออกด้วยพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ที่ดีต่อองค์กร ไม่สนใจจะเปลี่ยนงานและมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพื่อความสำเร็จต่อองค์กร ซึ่ง Buchanan (1974) ได้ระบุว่าความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (2) การมีส่วนร่วมในองค์กร และ (3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร ในขณะที่ Steers (1977) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และ (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างไรก็ตาม จากที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า แนวคิดของ Meyer and Allen (1997) มีความครอบคลุมแนวคิดของนักวิชาการทั้งสองท่านและงานวิจัยนี้ได้นำมาเป็นขอบข่ายในการกำหนดตัวแปรที่ต้องการศึกษา ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้ระบุว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กร ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (2) ความผูกพันต่อเนื้อ และ (3) ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานสังคม

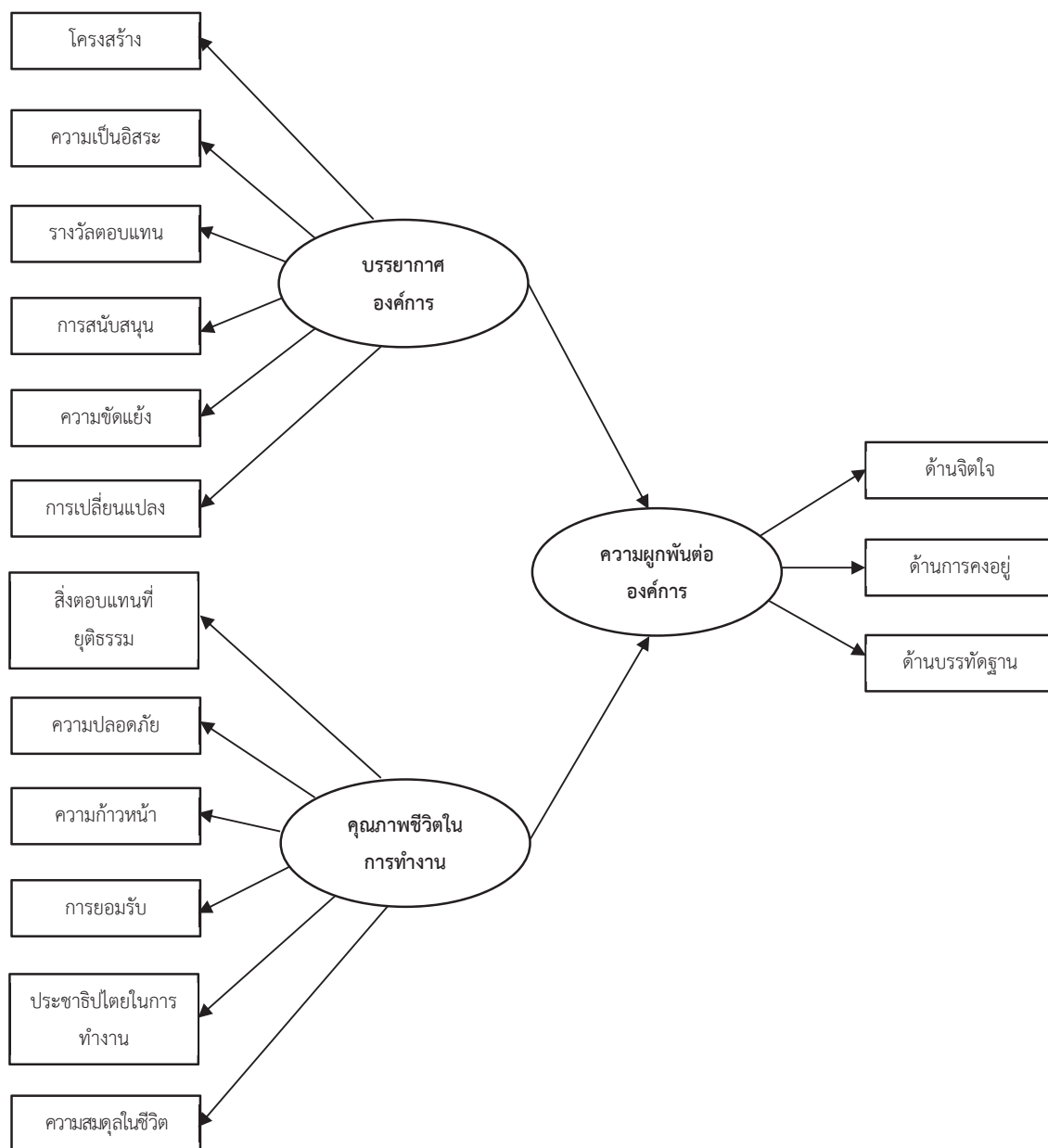
**งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง** จากการศึกษาพบความสัมพันธ์ของตัวแปรในเบื้องต้นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัยของ Rujit and Liemsuwan (2021) ที่ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นขององค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย ผลการศึกษาระบุว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลทางตรงต่อความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Junrodjana and Chienwattanasook (2020) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเฉพาะด้านประชาธิปไตยในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Kriangchaiporn and Laohavichien (2019)

ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตงาน ความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาค พบว่าคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Sungkapate and Srivichai (2017) ซึ่งผลการวิจัย สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี งานวิจัยของ Chupradist (2017) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและความผูกพันของพนักงานกับประสิทธิผลองค์กรของธุรกิจบริการ ซึ่งพบว่าบรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงาน และนอกจากนี้ยังมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร งานวิจัยของ Wikhantanakul and Avakiat (2016) เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธุรกิจศูนย์การค้าเซ็นทรัล ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรนั้นมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธุรกิจศูนย์การค้าเซ็นทรัล ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้ ยังพบว่า มีงานวิจัยต่างประเทศที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร เช่น การศึกษาของ Abun, Menor, Catabagan, Magallanes, and Ranay (2021) พบว่าบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับผลของงานวิจัยของ Ancarani, Di Mauro, and Giammanco (2019) ที่ได้ศึกษาการเชื่อมโยงระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความผูกพันในการทำงานกับบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นอิสระของผู้ปฏิบัติงาน การเสริมอำนาจ และความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรในเบื้องต้นได้นำมาซึ่งการ

กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1

### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

## สมมุติฐานของการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

## ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัว คือ พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยมีจำนวนพนักงานกว่า 3,000 คน ซึ่งกำหนดจำนวนตัวอย่างจากข้อตกลงเบื้องต้นของการกำหนดขนาดตัวอย่างในสมการโครงการของ Hair, Black, Babin, and Anderson (2010) โดยพิจารณาจากขนาดตัวอย่าง 25 เท่าต่อตัวแปรสังเกตในแบบจำลองสมการโครงสร้างนั้น ขนาดตัวอย่างที่เพียงพอเท่ากับ 375 ตัวอย่าง ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถอ้างอิงไปยังกลุ่มประชากรได้ดียิ่งขึ้นจึงเพิ่มจำนวนขนาดตัวอย่างขึ้นอีก 25 ตัวอย่างเป็น 400 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน คือ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็นแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified sampling) โดยอาศัยการเปรียบเทียบสัดส่วนของพนักงานในบริษัท และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (convenience sampling) โดยการส่งจดหมายปิดผนึกให้แก่ผู้จัดการหรือหัวหน้าพนักงานชั้นต้นในการเลือกตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยนี้จนครบจำนวนที่ต้องการ

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ (1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านการสนับสนุน ด้านความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลง จำนวน 23 คำถาม โดยมี

ค่าความเชื่อมั่น .70 ถึง .87 ซึ่งถือว่าเป็นค่าที่ยอมรับได้ (3) แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านความปลอดภัย ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความสมดุลในชีวิต จำนวน 34 คำถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น .75 ถึง .90 ซึ่งถือว่าเป็นค่าที่ยอมรับได้ และ (4) แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน จำนวน 12 คำถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น .77 ถึง .84 ซึ่งถือว่าเป็นค่าที่ยอมรับได้ จากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดพบว่ามีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .7 ขึ้นไปแสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (Wanichbuncha & Wanichbuncha, 2015) โดยแบบใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rating Scale 5 ระดับ และแบ่งช่วงคะแนนตามเกณฑ์การแบ่งแบบอันตรภาคชั้นที่ 0.8

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมุติฐานในการวิจัยนี้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) คือ แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling--SEM) ที่ประกอบไปด้วย การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis--CFA) โดยพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability--CR) ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted--AVE) และความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งกำหนดนัยสำคัญไว้ที่ระดับ .05

## ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 201 คน (ร้อยละ 50.2) อายุ 26-30 ปี จำนวน 115 คน (ร้อยละ 28.7) สถานภาพสมรส จำนวน 218 คน (ร้อยละ 54.5) มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 188 คน (ร้อยละ 47.0) มีประสบการณ์ทำงาน จำนวน 3-5 ปี จำนวน 149 คน (ร้อยละ 37.3) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 162 คน (ร้อยละ 40.5)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจำแนกเป็นรายปัจจัย ดังนี้

1. บรรยากาศองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78, SD = 0.48$ ) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านโครงสร้างมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.06, SD = 0.54$ ) รองลงมา ด้านการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 3.88, SD = 0.54$ ) ด้านรางวัล

ตอบแทน ( $\bar{X} = 3.70, SD = 0.78$ ) ด้านการสนับสนุน ( $\bar{X} = 3.69, SD = 0.54$ ) ด้านความขัดแย้ง ( $\bar{X} = 3.67, SD = 0.59$ ) และด้านความเป็นอิสระ ( $\bar{X} = 3.67, SD = 0.66$ ) ตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86, SD = 0.54$ ) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านความสมดุลในชีวิตมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.47, SD = 0.93$ ) รองลงมา ด้านความปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.89, SD = 0.66$ ) ด้านการยอมรับ ( $\bar{X} = 3.75, SD = 0.51$ ) ด้านสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.73, SD = 0.67$ ) ด้านความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.67, SD = 0.67$ ) และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.65, SD = 0.69$ ) ตามลำดับ

3. ความผูกพันต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82, SD = 0.48$ ) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านจิตใจมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.00, SD = 0.55$ ) รองลงมา ด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{X} = 3.89, SD = 0.59$ ) และด้านการคงอยู่ ( $\bar{X} = 3.58, SD = 0.61$ ) ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมุติฐาน (ดูตาราง 1)

## ตาราง 1

การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความน่าเชื่อถือ

| ตัวแปร                  | Factor Loading | $R^2$ | CR   | AVE  | $\alpha$ |
|-------------------------|----------------|-------|------|------|----------|
| บรรยากาศองค์กร          |                |       | 0.87 | 0.54 |          |
| - โครงสร้าง             | 0.56           | 0.31  |      |      | 0.81     |
| - ความเป็นอิสระ         | 0.68           | 0.46  |      |      | 0.80     |
| - รางวัลตอบแทน          | 0.78           | 0.61  |      |      | 0.87     |
| - การสนับสนุน           | 0.78           | 0.61  |      |      | 0.72     |
| - ความขัดแย้ง           | 0.82           | 0.67  |      |      | 0.70     |
| - การเปลี่ยนแปลง        | 0.74           | 0.55  |      |      | 0.74     |
| คุณภาพชีวิตในการทำงาน   |                |       | 0.89 | 0.58 |          |
| - สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม | 0.79           | 0.62  |      |      | 0.87     |
| - ความปลอดภัย           | 0.66           | 0.44  |      |      | 0.89     |
| - ความก้าวหน้า          | 0.81           | 0.66  |      |      | 0.87     |

## ตาราง 1 (ต่อ)

การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความน่าเชื่อถือ

| ตัวแปร                  | Factor Loading | $R^2$ | CR   | AVE  | $\alpha$ |
|-------------------------|----------------|-------|------|------|----------|
| - การยอมรับ             | 0.74           | 0.55  |      |      | 0.75     |
| - ประชาธิปไตยในการทำงาน | 0.82           | 0.67  |      |      | 0.90     |
| - ความสมดุลในชีวิต      | 0.72           | 0.52  |      |      | 0.90     |
| ความผูกพันต่อองค์กร     |                |       | 0.88 | 0.71 |          |
| - ด้านจิตใจ             | 0.84           | 0.71  |      |      | 0.84     |
| - ด้านการคงอยู่         | 0.84           | 0.71  |      |      | 0.80     |
| - ด้านบรรทัดฐาน         | 0.84           | 0.71  |      |      | 0.77     |

จากตาราง 1 พบว่า ตัวแปรสังเกตในแบบจำลอง สมการโครงสร้างมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบโดยรวมอยู่ระหว่าง .56 ถึง .84 ซึ่งสามารถในการอธิบายความแปรปรวนอยู่ระหว่าง .31 ถึง .71 และมีค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability--CR)

อยู่ระหว่าง .87 ถึง .89 ซึ่งมีความมากกว่า .7 และมีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted--AVE) อยู่ระหว่าง .54 ถึง .71 ซึ่งมีความมากกว่า .5 จึงสามารถนำไปใช้ในการทดสอบแบบจำลองสมการโครงสร้างได้ (Hair et al., 2010)

## ตาราง 2

การทดสอบความสัมพันธ์และความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity)

| ตัวแปร                             | $\bar{X}$ | $SD$ | a    | b    | c    |
|------------------------------------|-----------|------|------|------|------|
| บรรยากาศองค์การ <sup>a</sup>       | 3.78      | 0.48 | 0.73 |      |      |
| คุณภาพชีวิตในการทำงาน <sup>b</sup> | 3.86      | 0.54 | 0.96 | 0.76 |      |
| ความผูกพันต่อองค์กร <sup>c</sup>   | 3.82      | 0.48 | 0.79 | 0.83 | 0.84 |

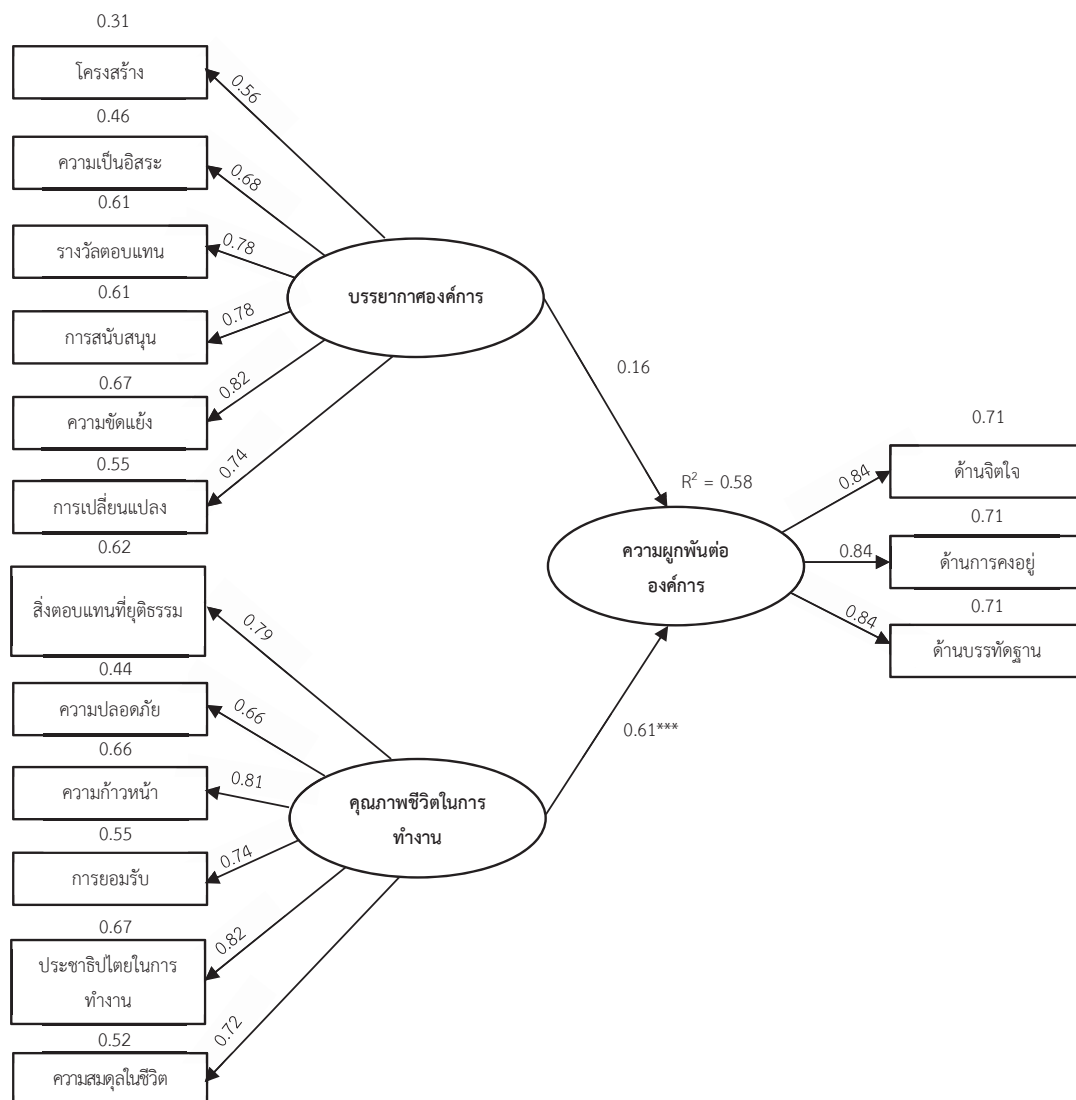
จากตาราง 2 พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมากที่สุด ( $r = .96$ ) และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ( $r = .79$ ) และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ( $r = .83$ ) และเมื่อพิจารณาเปรียบระหว่างค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบกับรากที่สองของค่า AVE พบว่า

ความผูกพันต่อองค์การมีอำนาจจำแนกต่อบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากมีค่ารากที่สองของ AVE มากกว่าค่า  $r$  (Fornell & Larcker, 1981)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า  $\chi^2$  เท่ากับ 124.08  $p$ -value เท่ากับ .06  $\chi^2/df$  เท่ากับ 1.939 GFI

เท่ากับ .961 AGFI เท่ากับ .926 CFI เท่ากับ .983 NFI เท่ากับ .966 และ RMSEA เท่ากับ .049 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $t = 5.031, p\text{-value} = .000, \beta = 0.61$ ) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 แต่บรรยากาศองค์กรไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ( $t = 1.443, p\text{-value} = .149, \beta = 0.16$ ) ซึ่งแบบจำลองสมการโครงสร้างมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 58 ดังแสดงในภาพ 2 และตาราง 3



$$\chi^2 = 124.08, df = 64, p\text{-value} = 0.06, \chi^2/df = 1.939, GFI = 0.961, AGFI = 0.926, CFI = 0.983, NFI = 0.966, RMSEA = 0.049$$

ภาพ 2 แสดงการทดสอบสมมุติฐาน

### ตาราง 3

ค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างก่อนปรับ-หลังปรับ

| ค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องกลมกลืน | ก่อนปรับ | หลังปรับ | เกณฑ์การทดสอบ         |
|-----------------------------------|----------|----------|-----------------------|
| $\chi^2$                          | 438.02   | 124.08   | -                     |
| p-value                           | 0.000    | 0.060    | ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ |
| $\chi^2/df$                       | 5.035    | 1.939    | ควรมีค่าน้อยกว่า 2    |
| GFI                               | 0.862    | 0.961    | ควรมีค่ามากกว่า 0.95  |
| AGFI                              | 0.809    | 0.926    | ควรมีค่ามากกว่า 0.90  |
| CFI                               | 0.902    | 0.983    | ควรมีค่ามากกว่า 0.95  |
| NFI                               | 0.881    | 0.966    | ควรมีค่ามากกว่า 0.95  |
| RMSEA                             | 0.101    | 0.049    | ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 |

### การอภิปรายผล

การศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 58 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเอาใจใส่ขององค์การต่อชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีทั้งในด้านการงานและชีวิตส่วนตัวทำให้พนักงานนั้นมีความพึงพอใจต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์การทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติที่ส่งเสริมให้พวกเขาสร้างความสมดุลในชีวิตของตนเองได้ มีความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากองค์การและเพื่อนร่วมงาน ได้รับสิ่งตอบแทนที่มีความยุติธรรม และการมีประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์การทั้งในด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ ทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์การอย่างเต็มความ

สามารถและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kriangchaiporn and Laohavichien (2019) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sungkapate and Srivichai (2017) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี นอกจากนี้ ผลการวิจัยที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในการศึกษานี้ ยังยืนยันผลการศึกษาของ Junrodjana and Chienwattanasook (2020) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเฉพาะด้านประชาธิปไตยในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Abun et al. (2021) ซึ่งพบว่า บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และมีความคล้ายคลึงกับผลของงานวิจัยของ Ancarani et al. (2019) ซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความผูกพันในการทำงานกับบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นอิสระของผู้ปฏิบัติงาน การเสริมอำนาจ และความ เป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน

ในทางกลับกันบรรยากาศองค์การไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ แต่ยังคงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด จากการพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ในตาราง 2 เนื่องจากบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงอยู่ขององค์การและพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้างขององค์การที่ชัดเจนทำให้พนักงานรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมไปถึงการสนับสนุน การจูงใจด้วยรางวัล และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ในองค์การด้วยกฎระเบียบที่ยุติธรรม ซึ่งหากพนักงานรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การที่มีความเหมาะสมจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดีขึ้นมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Chupradist (2017) ซึ่งพบว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงความผูกพันของพนักงาน และนอกจากนี้ยังมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wikhantanakul and Avakiat (2016) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การนั้นมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรธุรกิจศูนย์การค้าเซ็นทรัล ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

1. ผู้ประกอบการและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ควรให้ความสนใจในคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์การ โดยเฉพาะความสมดุลในชีวิต ควรออกแบบโปรแกรมที่ช่วยให้พนักงานสามารถบริหารชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีความพร้อมในการทำงาน จากพลังขับเคลื่อนจากภายใน อีกทั้งยังควรบริหารเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงาน ควรจะจัดสรรระบบรางวัลและสิ่งตอบแทนที่พนักงานพึงได้รับในโอกาสต่างๆ และความเติบโตก้าวหน้าในอาชีพการงานอย่างเหมาะสม และควรสร้างบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนการทำงานในตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างราบรื่น เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจอันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

2. สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์การนั้น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงออกถึงการมีสิทธิมีเสียง การร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับความสามารถสมาชิกทุกคนในองค์การ

## References

- Abun, D., Menor, R. I., Catabagan, N. C., Magallanes, T., & Ranay, F. B. (2021). Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(1), 107-121.
- Ancarani, A., Di Mauro, C., & Giammanco, M. D. (2019). Linking organizational climate to work engagement: A study in the healthcare sector. *International Journal of Public Administration*, 42(7), 547-557.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Chupradist, W. (2017). The causal relationship of organizational climate, organizational citizenship behavior, employee engagement and organizational effectiveness of service business organizations. *Journal of Business Administration, The Association of Private Higher Education Institutions of Thailand*, 6(2), 31-47. [In Thai]
- Davis, K. (1981). *Human relations at work*. McGraw-Hill.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Government Savings Bank. (2019). *Automotive industry*. Retrieved from [https://www.gsbresearch.or.th/wp-content/uploads/2019/10/IN\\_car\\_10\\_62\\_detail-1.pdf](https://www.gsbresearch.or.th/wp-content/uploads/2019/10/IN_car_10_62_detail-1.pdf) [In Thai].
- Hair, J. F., Black, B., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Pearson Education.
- Junrodjana, S., Chienwattanasook, K. (2020). Quality of work Life and work environment affecting organizational commitment of employee. *Journal of Social Science and Buddhist Anthropology*, 5(4), 160-174. [In Thai]
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Kriangchaiporn, N., & Laohavichien, U. (2019). The relationships between the level of quality of work life, Organizational commitment and the work behavior of employees at the Provincial Waterworks Authority. *Rajapark Journal*, 13(30), 71-82. [In Thai]
- Litwin, G. H., & Stringer R. A., Jr. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.

- Meekaew, L. (2020). *Happy Heart: Promote working atmosphere with organizational culture of giving*. Retrieved from [https://huso.kpru.ac.th/HappyWorkPlace/contents/Files/HWP\\_book%204-lesson%202%20\(1\).pdf](https://huso.kpru.ac.th/HappyWorkPlace/contents/Files/HWP_book%204-lesson%202%20(1).pdf) [In Thai].
- Mondy, R. (2012). *Human resource management* (12th ed.). Pearson Education.
- Ministry of Industry, Office of Industrial Economics. (2020). *Industry publications to know Introduction to the automotive industry*. Retrieved from <http://164.115.27.97/digital/files/original/d35c7796d70bd2373bcdcf98ade7d6d2.pdf> [In Thai]
- Rujit, W., & Liemsuwan, T. (2021). Causal factors influencing organizational commitment of employee in the automotive and auto parts industries: A case study of Amata City Industrial Estate Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 42(1), 75-80. [In Thai]
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organization climate*. Person Education.
- Sungkapate, M., & Srivichai, C. (2017). Relationships between quality of work life and organizational commitment as perceived by nurses at the community hospitals in Pathum Thani province. *EAU Heritage Journal Science and Technology*, 11(2), 227-238. [In Thai].
- Taka, K., & Chienwattanasook, K. (2016). Organizational climate that supports organization learning in Thai Telecommunication Industry. *Valaya Alongkorn Review*, 6(2), 93-110. [In Thai]
- Thairath. (2020). *Workers 7.5 hundred thousand people, the automotive industry is poisonous Covid-19 has laid off people*. Retrieved from <https://www.thairath.co.th/news/business/1844648> [In Thai].
- United States Department of Labor Bureau of Statistics. (2010). *American time use survey*. Retrieved from <https://www.bls.gov>
- Walton, R. E. (1980). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business Review*, 19(12), 11-24.
- Wanichbuncha, K., & Wanichbuncha, T. (2015). *Using SPSS for Windows to analyze data*. 3 Lada. [In Thai].
- Wikhantanakul, S., & Avakiat, S. (2016). Causal factors influencing Central Shopping Center employee organizational commitment. *Hatyai Academic Journal*, 14(1), 43-56. [In Thai]