อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

The Influence of Organizational Climate and Organizational Commitment on Employee's Performance in an Automotive Parts Manufacturer in Amata City Industrial Estate, Chonburi

จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์* เกศแก้ว ชัยชุน เจษฎา วงศ์แสนสุขเจริญ และศิริขวัญ นพปกรณ์
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา
199 หมู่ 6 ถนนสุขุมวิท ต.ทุ่งสุขลา อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี 20230
Jutamard Thaweepaiboonwong, Getgaew Chaichun, Jedsada Wongsansukcharoen and Sirikwan Noppakorn
Faculty of Management Sciences, Kasetsart University, Sriracha Campus
199 Moo 6 Sukhumvit Road, Tung Sukla, Sriracha, Chonburi 20230
Email : ajjutamard@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) วิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) วิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ 4) วิเคราะห์อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่าพนักงานรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานระดับมาก บรรยากาศองค์กรไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บรรยากาศองค์กรจึงมีผลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 63

คำสำคัญ : ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร

29 มกราคม 2562/ 23 พฤษภาคม 2562/ 7 กุมภาพันธ์ 2563
29 January 2019/ 23 May 2019/ 7 February 2020

Abstract

The objectives of this study were: 1) to assess the level of organizational climate, organizational commitment, and employees' performance; 2) to determine the effect of organizational climate on employees' performance; 3) to determine the effect of organizational climate on organizational commitment; and 4) to determine the effect of organizational commitment on employees' performance. The sample size was 400 employees working in an automotive parts manufacturing company in Amata City industrial estate, Chonburi province. The questionnaire was used as a tool for collecting data. The data was analyzed using mean, standard deviation, and structural equation modeling (SEM). The results of this study revealed that the level of organizational climate, organizational commitment, and employees' performance were all at a high level. The results of structural equation modeling analysis indicated that organizational climate had no direct effect on the employees' performance with statistical significance at the 0.05 level. The organizational climate had a significant effect on the organizational commitment of the employees, and the organizational commitment had a significant effect on the employees' performance. Therefore, the organizational climate affected the employees' performance through organizational commitment. The organizational climate and organizational commitment could explain 63.0% of the variance in the employees' performance.

Keywords : Employee Performance, Organizational Climate, Organizational Commitment

บทนำ

ปัจจุบันในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ ทั้งจากความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป และการบริหารจัดการเพื่อให้พนักงานสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้องค์กรคงความสามารถในการแข่งขันได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอาจไม่มากนักและค่อยเป็นค่อยไป เช่นการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ร่วมกับการทำงานแบบเดิม หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบปรับโฉมและเป็นไปด้วยความรวดเร็ว เช่น การปรับโครงสร้างองค์กร หรือการลดขนาดองค์กร การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ จึงส่งผลต่อสภาพการทำงานในองค์กรไม่มากก็น้อย และอาจส่งผลต่อความพันธะสัญญาทางจิตใจของพนักงาน (Branson, 2008) ขวัญและกำลังใจ และความผูกพันต่อองค์กร

สภาพแวดล้อมต่างๆ ในงานที่พนักงานในองค์กรรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) มีความครอบคลุมต่อสภาพการทำงานในหลายๆ มิติ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ความท้าทายและความรับผิดชอบในงาน การให้รางวัล ความเสี่ยง การสนับสนุนจากหัวหน้างานและ

เพื่อนร่วมงาน ความอบอุ่น การจัดการความขัดแย้ง มาตรฐานของงาน และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Litwin and Stringer, 1968) บรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อทัศนคติ การจูงใจและพฤติกรรมของพนักงาน รวมทั้งมีความสามารถในการทำนายประสิทธิภาพขององค์กรได้ (Adenike, 2011) ทั้งยังส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้จากบรรยากาศองค์กรที่ดี (Seyyedmoharrami et al, 2019) ซึ่งหมายถึงพนักงานจะมีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นกับองค์กรและเต็มใจอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

ด้วยทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานในองค์กร ถือเป็นกลไกในหลักการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงมีการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงช่วยรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้พนักงานคงอยู่กับองค์กร โดยรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร (Meyer & Allen, 1991) หรือกล่าวได้ว่าพนักงานจะทำงานมากขึ้น ขาดงานน้อยลง มีความเครียดในการทำงานน้อยลง รวมทั้งมีความเหนื่อยล้าในการทำงานลดลง (Seyyedmoharrami et al., 2019) ผลจากความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดขึ้น จึงรวมทั้งผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรที่เพิ่มขึ้นได้ (Franco & Franco, 2017)

สำหรับในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม พนักงานในองค์กรจึงมีผลต่อความสำเร็จต่อขององค์กรเป็นอย่างมาก และจากความสำคัญของบรรยากาศการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว การศึกษานี้จึงมุ่งที่จะศึกษาถึงอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เหมาะสมที่จะทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
4. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากการใช้ความพยายามที่จำเป็นในการทำงาน (Pradhan & Jena, 2017). โดย Goodman and Svyantek (1999) ได้แบ่งองค์ประกอบการวัดผลการปฏิบัติงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (Task Performance) หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้ระบุไว้ในเอกสารคำบรรยายลักษณะงานโดยใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อทำให้เนื้องานที่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบสัมฤทธิ์ผล

2. ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Contextual Performance) หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับเนื้องานที่รับผิดชอบโดยตรง แต่เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนให้องค์กรเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น และมีส่วนช่วยในการสนับสนุนการทำงานตามบทบาทหน้าที่ เช่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Van Scotter, 2000)

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

Litwin and Stringer (1968) ให้ความหมายบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) ไว้ว่าเป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งบุคคลในองค์กรรับรู้ได้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เป็นสิ่งที่จูงใจให้พนักงานปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (Gray, 2007)

1. โครงสร้างองค์กร (Structure) เป็นการรับรู้ถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ และสายการบังคับบัญชาที่มีความเหมาะสม ไม่ยุ่งยากจนทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า

2. ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) เป็นการรับรู้ถึงการเป็นผู้ควบคุมงานของตัวเอง สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีผู้ตรวจสอบทั้งหมด ทราบถึงงานที่ต้องรับผิดชอบ

3. ความเสี่ยง (Risk) เป็นการรับรู้ถึงระดับความเสี่ยงหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานไปพร้อมๆ กับความท้าทายของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งการยอมรับความเสี่ยงในระดับปานกลางจะเป็นสิ่งกระตุ้นความต้องการความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงาน

4. การสนับสนุน (Support) เป็นการรับรู้ถึงการให้ความช่วยเหลือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และลดความกังวลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ความอบอุ่น (Warmth) เป็นการรับรู้ถึงการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการมีกลุ่มสังคมในที่ทำงานอย่างไม่เป็นทางการ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

6. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ใส่ใจและร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มากกว่าการละเลย

7. มาตรฐานของงาน (Standards) เป็นการรับรู้ถึงความคาดหวังเกี่ยวกับผลงานที่ชัดเจน ซึ่งเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของพนักงาน

8. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identity) เป็นการรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความภักดีต่อองค์กร

9. การให้รางวัล (Reward) เป็นการรับรู้ถึงการได้รับรางวัลที่เหมาะสมเมื่อทำงานได้ตามเป้าหมาย การมุ่งเน้นให้รางวัลจูงใจมากกว่าการลงโทษ การรับรู้ถึงความยุติธรรมของนโยบายการให้ผลตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่ง

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

แนวคิดของ Meyer and Allen (1991) เป็นแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรที่รวมแนวคิดด้านพฤติกรรมและเจตคติไว้ในแนวคิดเดียว แบ่งมิติความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ของพนักงานที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร และต้องการที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งการคงอยู่ในองค์กรเกิดจากการได้รับประโยชน์มากกว่าการเสียประโยชน์

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ ภาระผูกพัน รู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ ทำให้เห็นว่าการอยู่เพื่อตอบแทนองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำและสังคมมองว่ามีความถูกต้องเหมาะสม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

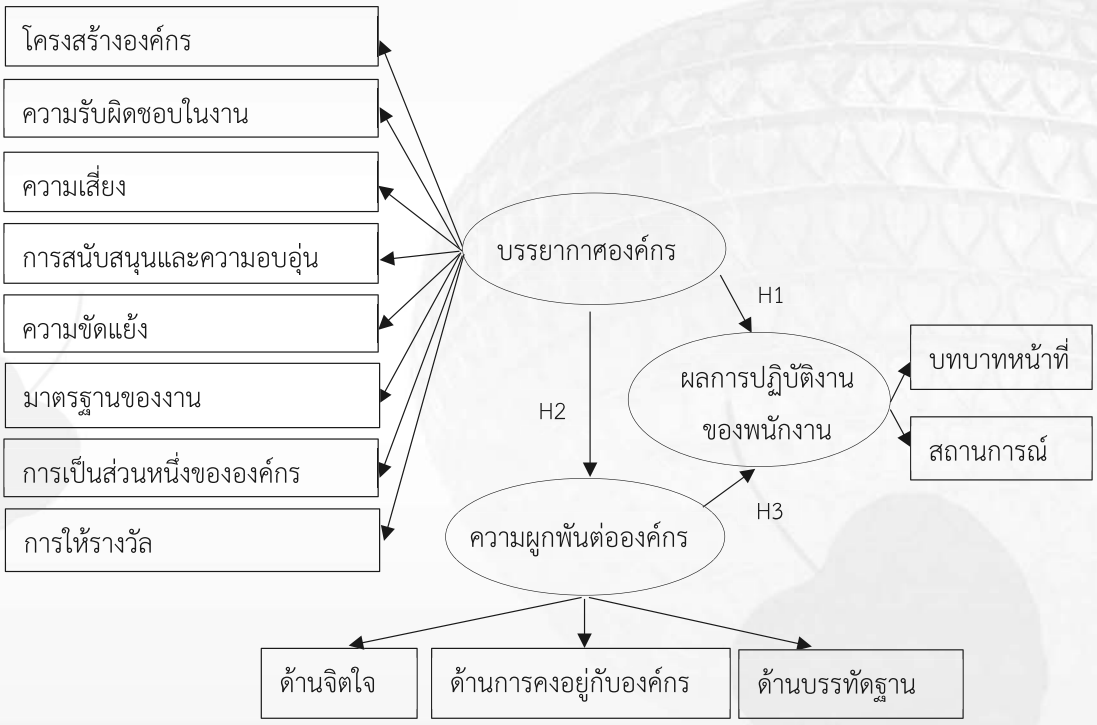
การศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น การศึกษาของ มะลิวรรณ อรรคเศรษฐัง และ สายตา บุญโฉม (2559) ซึ่งทำการศึกษาถึงบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความรับผิดชอบ และการจัดการความขัดแย้ง ส่วนการศึกษาของสุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ (2560) ซึ่งศึกษาในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับผลปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ สำหรับการศึกษาในต่างประเทศ Li and Mahadevan (2017) ทำการศึกษาถึงผลของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทที่ปรึกษาในมาเลเซีย พบว่า บรรยากาศองค์กรได้แก่ ความชัดเจนในบทบาท การสื่อสาร ระบบการให้รางวัล การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความสัมพันธ์ ทีมงานและการสนับสนุน และการบังคับบัญชา มีอิทธิพลทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 44.7

สำหรับการศึกษาถึงผลของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร Sarbessa (2014) ได้ศึกษาถึงบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเอธิโอเปีย ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์กรในทุกด้าน ได้แก่ ความไว้เนื้อเชื่อใจ การสนับสนุน การปกครองตนเอง ความยุติธรรม การให้รางวัล และการทำงานเป็นทีม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่าบรรยากาศองค์กรจะมีผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน แต่ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ ในผลการศึกษาผลของบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร นอกจากนั้น การศึกษาของ Seyyedmoharrami, et al.

(2019) ซึ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และอาการหมดไฟในการทำงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยในประเทศอิหร่าน พบว่าบรรยากาศองค์กรนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรที่สูงกว่า

ส่วนการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ในการศึกษาของ Otieno, Waiganjo and Njeru (2015) ซึ่งศึกษาถึงผลของความผูกพันที่มีต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรด้านพืชสวนในเคนยา พบว่าความผูกพันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 28.7 ส่วน Andrew and Sofian (2012) ได้ศึกษาถึงผลจากความผูกพันที่มีต่องานและตัวพนักงาน ของพนักงานฝ่ายบุคคลในมาเลเซีย ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่องานโดยการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งต่อความผูกพันและผลต่องาน ในทำนองเดียวกันในการศึกษาของ Dalal et al. (2012) ถึงทัศนคติเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การให้คุณค่าความสำคัญต่องาน อารมณ์ทางบวกและทางลบของพนักงาน ในการใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และพฤติกรรมเบี่ยงเบนในที่ทำงาน ผลการศึกษาพบว่าในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรได้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี มีจำนวนทั้งสิ้น 915 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง สามารถกำหนดขนาดของตัวอย่างจำนวน 10-20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตในงานวิจัย (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) ซึ่งในการวิจัยมีตัวแปรสังเกตทั้งหมด 13 ตัวแปร ขนาดตัวอย่างที่เพียงพอจึงเท่ากับ 130-260 ตัวอย่าง อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยสามารถเก็บแบบสอบถามได้ 400 คน ซึ่งเป็นจำนวนมากกว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามระดับตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานได้แก่ พนักงาน พนักงานอาวุโส หัวหน้างาน ผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้จัดการ และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากบัญชีรายชื่อพนักงาน โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ผู้ตอบประเมินตนเอง

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะให้เลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง เช่น (1) เพศ (2) อายุ (3) ตำแหน่งงาน (4) ระดับการศึกษา (5) อายุงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์กร ปรับปรุงพัฒนาจากแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) และแบบสอบถามจากงานวิจัยของ ดวิษา สังคหะ (2559) และอัจฉรา เฉลยสุข (2556) จำนวน 45 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ปรับปรุงพัฒนาจากแนวคิดของ Meyer and Allen (1991) และแบบสอบถามจากงานวิจัยของ ปาริชาต บัวเป็ง (2554) และอาริญา เฮงทวีทรัพย์ศิริ (2558) จำนวน 14 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ปรับปรุงพัฒนาจากแนวคิดของ Goodman and Svyantek (1999) และแบบสอบถามจากงานวิจัยของ ธนัญวรินทร์ ศิริขุม (2560) จำนวน 11 ข้อ

โดยในส่วนที่ 2-4 ใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert 5 ระดับ โดยผู้ตอบจะต้องระบุความคิดเห็น ว่าเห็นด้วยกับข้อความในแบบสอบถามมากน้อยแค่ไหน โดย 1 = ระดับน้อยที่สุด 2 = ระดับน้อย 3 = ระดับปานกลาง 4 = ระดับมาก และ 5 = ระดับมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ก่อนการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม ได้นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความตรงตามสภาพ (Content and Face Validity) และนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไป

ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค ซึ่งผลการทดสอบความเชื่อมั่นของข้อคำถามแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha)
บรรยากาศองค์กร	**0.981**
โครงสร้างองค์กร	0.942
ความรับผิดชอบในงาน	0.947
ความเสี่ยง	0.945
การสนับสนุนและความอบอุ่น	0.943
ความขัดแย้ง	0.949
มาตรฐานของงาน	0.950
การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	0.948
การให้รางวัล	0.950
ความผูกพันต่อองค์กร	**0.815**
ด้านจิตใจ	0.598
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	0.769
ด้านบรรทัดฐาน	0.586
ผลการปฏิบัติงาน	**0.903**
ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	0.980
ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์	0.973

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปจะใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ การวิเคราะห์ระดับของบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลความหมายช่วงคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.80 ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด 3.41-4.20 หมายถึง ระดับมาก 2.61-3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง 1.81-2.60 หมายถึง ระดับน้อย และคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ส่วนการวิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.25 และ 37.75 ตามลำดับ มีช่วงอายุ 22 - 34 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 58.25 ช่วงอายุ 35 - 47 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.50 และช่วงอายุ 48 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.25 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.50 ระดับสูงกว่าปริญญาตรีและระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14.00 และ 6.50 ตามลำดับ มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 32.00 เป็นพนักงานอาวุโส คิดเป็นร้อยละ 31.25 เป็นหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 22.00 ผู้ช่วยผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 9.50 และ ผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 5.25 โดยมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.25 ประสบการณ์ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.00 ประสบการณ์ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.75 ประสบการณ์ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.50 และประสบการณ์ 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.50

ระดับบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ระดับบรรยากาศองค์กร พบว่าบรรยากาศขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (S.D.=0.500) เมื่อพิจารณาระดับรายองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{x}$=3.80, S.D.=0.515) รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนและความอบอุ่น ($\bar{x}$=3.77, S.D.=0.608) ด้านความเสี่ยง ($\bar{x}$=3.71, S.D.=0.590) ด้านมาตรฐานของงาน ($\bar{x}$=3.68, S.D.=0.627) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{x}$=3.68, S.D.=0.631) ด้านการให้รางวัล ($\bar{x}$=3.56, S.D.=0.764) ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{x}$=3.54, S.D.=0.479) และด้านความขัดแย้ง ($\bar{x}$=3.50, S.D.=0.524)

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=3.46, S.D. = 0.510) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ด้านบรรทัดฐาน ซึ่งเป็นความผูกพันอันเกิดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามค่านิยมเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร และ ด้านจิตใจ ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานที่ต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียว มีส่วนร่วมในองค์กร ภาคภูมิใจ มีความทุ่มเทในการทำงาน และยังมีความผูกพันกับองค์กร อยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน ($\bar{x}$=3.48, S.D.=0.572 และ $\bar{x}$=3.64, S.D.=0.75 ตามลำดับ) ส่วนด้านการคงอยู่กับองค์กร ซึ่งเป็นความผูกพันจากค่าตอบแทนที่น่าพอใจ และได้รับผลประโยชน์ที่ตรงตามความต้องการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$=3.30, S.D.=3.461)

ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าในภาพรวมพนักงานมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=3.79, S.D.=0.572) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าทั้งผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีในทุกด้าน และผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ ซึ่งหมายถึง การช่วยเหลือสนับสนุนให้การทำงานเป็นไปได้ด้วยดี การช่วยเหลือผู้อื่น ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=3.80, S.D.=0.582 และ $\bar{x}$=3.78, S.D.=0.602 ตามลำดับ)

การวิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การทดสอบความกลมกลืนสอดคล้อง (Goodness of Fit Test) ระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลตามสมมติฐานพบว่า หลังทำการปรับโมเดลตามสมมติฐานตามข้อเสนอแนะของโปรแกรม (Modification Index) โมเดลมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (CMIN/df) เท่ากับ 3.284 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.076 สำหรับค่าไคสแควร์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.000) อาจเกิดขึ้นจากกรณีกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ (Hair et. al, 2006) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนสมบูรณ์อื่นๆ ได้แก่ GFI, AGFI และ RMR เป็นไปตามเกณฑ์ รวมทั้งค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ ได้แก่ NFI, IFI และ CFI เป็นไปตามเกณฑ์ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติประเมินความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม

ดัชนี	เกณฑ์ในการพิจารณา	ค่าสถิติ	สรุป
ดัชนีวัดความกลมกลืนสัมบูรณ์ (Absolute Fit Index)			
P-value of Chi-square	> 0.05 (Hair et al., 2006)	0.000	ไม่ผ่านเกณฑ์
CMIN/df	< 5 (Marsh & Hocevar, 1985)	3.284	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90 (Hair et al., 2006)	0.939	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90 (Hair et al., 2006)	0.900	ผ่านเกณฑ์
RMR	≤ 0.08 (Hair et al., 2006)	0.019	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.08 (Hair et al., 2006)	0.076	ผ่านเกณฑ์
ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)			
NFI	≥ 0.90 (Hair et al., 2006)	0.948	ผ่านเกณฑ์
IFI	≥ 0.90 (Hair et al., 2006)	0.964	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90 (Hair et al., 2006)	0.963	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรที่มีค่ามากที่สุดคือ บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัล รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบในงาน ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 และ 0.72 ตามลำดับ และน้อยสุดคือด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.58 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่ามากที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ รองลงมา ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92, 0.91 และ 0.70 ตามลำดับ ส่วนค่าน้ำหนักองค์ประกอบของผลการ

ปฏิบัติงานในด้านผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และด้านผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ มีค่าเท่ากับ 0.90 และ 0.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)		p-value	Square Multiple Correlation (R^2)
		Regression Weight (b)	Standardized Regression Weight (β)		
บรรยากาศองค์กร	โครงสร้างองค์กร	0.73	0.63	***	0.39
	ความรับผิดชอบในงาน	0.53	0.72	***	0.52
	ความเสี่ยง	0.76	0.64	***	0.41
	การสนับสนุนและความอบอุ่น	0.80	0.60	***	0.36
	ความขัดแย้ง	0.87	0.66	***	0.44
	มาตรฐานของงาน	0.91	0.67	***	0.44
	การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	0.73	0.58	***	0.34
	การให้รางวัล	1.00	0.85	***	0.73
ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านจิตใจ	0.93	0.92	***	0.84
	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	0.70	0.70	***	0.49
	ด้านบรรทัดฐาน	1.00	0.91	***	0.83
ผลการปฏิบัติงาน	ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	1.00	0.90	***	0.81
	ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์	1.01	0.95	***	0.91

หมายเหตุ *** หมายถึงมีค่าน้อยกว่า 0.001

ในการวิเคราะห์อิทธิพล พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่าสัมประสิทธิ์เชิงวิถีของอิทธิพลทางตรง = 0.87) เมื่อพิจารณาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่า อิทธิพลทางตรงของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่าสัมประสิทธิ์เชิงวิถีอิทธิพลทางอ้อม=0.83) โดยบรรยากาศองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 90.0 ขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรและบรรยากาศองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 63.0 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์เชิงวิถีของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม จากตัวแปรแฝงภายนอกที่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายใน และอิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายในด้วยกันเอง

ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล					
	ความผูกพันต่อองค์กร			ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
บรรยากาศองค์กร	0.95*	-	0.95*	0.09	0.83*	0.83
ความผูกพันต่อองค์กร	-	-	-	0.87*	-	0.87*
Square Multiple Correlation		0.90			0.63	

หมายเหตุ : DE หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์เชิงวิถีอิทธิพลทางตรง (Direct Effects) IE หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์เชิงวิถีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects) และ TE หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์เชิงวิถีอิทธิพลรวม (Total Effects)

* หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน แสดงผลทดสอบสมมติฐานแสดงได้ดังตารางที่ 5 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์กรไม่ได้ส่งผลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันได้อธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ถึงร้อยละ 63.0

ตารางที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H1 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
H2 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน
H3 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน

จากผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์กรไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Li and Mahadevan (2017) พบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งการศึกษาของ สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ (2560) พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับผลปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และการศึกษาของ มะลิวรรณ อรรคเศรษฐัง และ สายตา บุญโฉม (2559) พบว่าบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความรับผิดชอบ และการจัดการความขัดแย้ง โดยในการศึกษานี้พบว่า บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพันจะมีความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยพนักงานจะมีความกระตือรือร้นและเกิดความทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Nazir and Islam (2017) การสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานจึงถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Otieno, Waiganjo and Njeru (2015), Andrew and Sofian (2012) และ Dalal et al. (2012) ซึ่งพบว่าเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากจะทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานสูงด้วยเช่นกัน

สำหรับผลการศึกษาซึ่งพบว่าบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากบรรยากาศองค์กรที่ดีจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน รวมทั้งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Sarbessa (2014), Seyyedmoharrami, et al. (2019) ที่พบว่าบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวกเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนั้น องค์กรจึงควรคำนึงถึงการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการให้รางวัลและการลงโทษที่เหมาะสมและยุติธรรม และการมอบหมายงานที่ท้าทายให้กับพนักงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในครั้งต่อไปอาจนำการศึกษาเชิงคุณภาพมาใช้ในการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก สามารถนำผลมาประยุกต์ใช้ได้ดีขึ้น

2. จากผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 63.0 ดังนั้นจึงควรศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน เช่น รูปแบบการอบรมและพัฒนาพนักงาน รวมทั้งศึกษาตัวแปรกำกับที่อาจส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน

บรรณานุกรม

ดวิษา สังคหะ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธนัญวรินทร์ ศิริชุม. (2560) .*ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS.* พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพ: บิส ซิเนสอาร์แอนด์ดี.

ปาริชาต บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด).* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

มะลิวรรณ อรรคเศรษฐัง และ สายตา บุญโฉม. (2559). บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์. *การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัย ใช้องค์ความรู้ สู่ความยั่งยืน*, 17 มิถุนายน 2559 วิทยาลัยนครราชสีมา. อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา: สยามมัลติซอฟ.

สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์. (2560). อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. *Veridian E-Journal, Silpakorn University, 10*(2), 1611-1629.

อัจฉรา เฉลยสุข. (2556). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อาริญา เฮงทวีทรัพย์สิริ. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Adenike, A., (2011). Organizational climate as a predictor of employee job satisfaction: Evidence from Covenant University. *Business Intelligence Journal, 4*(1), 151-165.

Andrew, O. C., & Sofian, S. (2012). Individual factors and work outcomes of employee engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 40,* 498-508.

Branson, C. M. (2008). Achieving organizational change through value alignment. *Journal of Educational Administration, 46*(3), 376-395.

Dalal, R. S., Baysinger, M., Brummel, B. J., & LeBreton, J. M. (2012). The relative importance of employee engagement, other job attitudes and trait affect as predictors of job performance. *Journal of Applied Social Psychology, 42*(S1), 295-325.

Franco, M., & Franco, S. (2017). Organizational commitment in family SMEs and its influence on contextual performance. *Team Performance Management: An International Journal, 23*(7), 364-384.

Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do share values matter. *Journal of Vocational Behavior, 55*(2), 254–275.

Gray, R. (2007). *A climate of success: Creating the right organization climate for high performance.* Amsterdam: Elsevier/Butterworth-Heinemann.

Hair, J. F., Black, W. C., Bain, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Upper Saddle River. NJ: Pearson Education International.

Li, P. Y., & Mahadevan, A. (2017). A study on the impact of organizational climate on employee performance in a Malaysian consultancy. *International Journal of Accounting & Business Management, 5*(1), 1-13.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate.* Boston: Harvard University Press.

Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First- and higher order factor models and their invariance across groups. *Psychological Bulletin, 97*(3), 562-582.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89.

Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check. *South Asian Journal of Business Studies, 6*(1), 98-114.

Otieno, B. B. A., Waiganjo, E. W., & Njeru, A. (2015). Effect of employee engagement on organization performance in Kenya's horticultural sector. *International Journal of Business Administration, 6*(2), 77-85.

Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research, 5*(1), 1-17.

Sarbessa, B. (2014). *Organizational climate and employees' organizational commitment: A case study of commercial bank of Ethiopia*. M.B.A. Thesis, Addis Ababa University, Ethiopia.

Seyyedmoharrami, I., Dehaghi, B.F., Abbaspour, S., Zandi, A., Tatari, M., Teimori, G., & Torbati, A.G. (2019). The relationship between organizational climate, organizational commitment and job burnout: Case study among employees of the University of Medical Sciences. *Open Public Health Journal*, *12*(1), 94-100.

Van Scotter, J. R. (2000). Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment. *Human Resource Management Review, 10*(1), 79-95.