

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) A Causal Relationship Model Development of Organizational Commitment of Thai Airways Technical Department

วิภาณันท์ ภาวพัทธ์* และ สุวรรณ นาควิบูลย์วงศ์
Vipanun Pavapatta* and Suwanna Narkwiboonwong

ABSTRACT

The purposes of this research were to develop and validate a causal relationship model of organizational commitment and study the direct and indirect effect of constructive culture, quality of work life, and job satisfaction in the organizational commitment of the Technical Department of Thai Airways International Public Company Limited. The study involved correlational research with mixed methodology. The population consisted of 4,318 staff of Thai Airways International Public Company Limited and sampling of 320 cases using a proportional stratified random sampling technique as quantitative data. A sample set of nine cases by purposive sampling was used as qualitative data. The research instruments consisted of a questionnaire and structure questions for focus group discussion. The statistics used for data analysis were Pearson's product moment correlation, confirmatory factor analysis, structural equation modeling. Qualitative data were analyzed by content analysis.

The research results indicated that the model was consistent with the empirical data at a good level ($\chi^2 = 56.27$, $df = 44$ $\chi^2/df = 1.28$, p -value = 0.10, GFI = 1.00, AGFI = 0.94, RMR = 0.01). The factors in the causal relationship of model development of organizational commitment in the Technical Department of Thai Airways International Public Company Limited were constructive culture, quality of work life, and job satisfaction. The causal model accounted for 64 percent on the variance of commitment. The factors that effected commitment were: constructive culture, quality of work life, and job satisfaction.

Keyword: causal model, organizational commitment, constructive culture, quality of work life, job satisfaction

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและ
ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์

เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การและศึกษาอิทธิพล
ทางตรงและทางอ้อมของวัฒนธรรมองค์การเชิง
สร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจใน
งานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่าย

ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ 10900

Department of Vocational Education, Faculty of Education Kasetsart University, Bangkok 10900, Thailand.

* Corresponding author, e-mail: nooyee55@hotmail.com

ช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) โดยใช้วิธีวิทยาแบบผสมผสาน (Mixed Methodology: MM) ประชากรในการวิจัยเป็นพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 4,318 คนโดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) จำนวน 320 คน และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion) จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามและแนวคำถามสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี ($\chi^2 = 56.27$ df = 44 $\chi^2/\text{df} = 1.28$ $p\text{-value} = 0.10$ GFI = 1.00 AGFI = 0.94 RMR = 0.01) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยความพึงพอใจในงาน ปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 64 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ความ

ผูกพันต่อองค์การ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงมากมาย ทั้งทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ วัฒนธรรม สังคมและสิ่งแวดล้อม ส่งผลกระทบต่อระบบและความต้องการของตลาดแรงงานทั่วโลก โดยมีการกำหนดมาตรฐานสมรรถนะหลัก ได้แก่ ทักษะฝีมือ การกำหนดคุณสมบัติของแรงงานให้เป็นทักษะที่จำเป็นของงานที่สถานประกอบการต้องการ (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

อาชีวศึกษาเป็นการจัดการการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะที่สามารถนำไปประกอบอาชีพ รวมทั้งการเพิ่มพูนทักษะเพื่อการปรับตัวทางสังคมที่จำเป็นต่อการทำงานซึ่งมุ่งผลิตกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงานตอบสนองการพัฒนาประเทศในภาคเศรษฐกิจโดยตรง โดยพัฒนาให้กำลังแรงงานมีความพร้อมในการประกอบอาชีพ พัฒนาความสามารถเฉพาะของบุคคล สนับสนุนและจูงใจโดยการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ จึงเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการในการสร้างความร่วมมือกับผู้ประกอบการเพื่อพัฒนาอาชีพและปัญหาแรงงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

การเตรียมความพร้อมทางด้านการพัฒนา กำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในตลาดแรงงานทั่วโลก รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การก่อตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ส่งผลให้ทุกประเทศต้องหากกลยุทธ์ทางการค้าเพื่อการแข่งขันและความอยู่รอดของธุรกิจ การวางแผนเชิงรุกเพื่อให้แรงงานไทยมีศักยภาพในการแข่งขันได้ เป็นประเด็นสู่การพัฒนาทุนมนุษย์คู่ความยั่งยืน ในการสร้างกำลังแรงงานสู่อาเซียน ตลอดจนการธำรงรักษานูคลาคร เพื่อลดปัญหา

สภาวะการขาดแคลนแรงงานในประเทศ

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นมุมมองพื้นฐานอย่างหนึ่ง ในการธำรงรักษาบุคลากร และเป็นยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเชิงบูรณาการ ตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา คัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการลาออกจากราชการ ขณะนี้ วัฒนา (2551) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคลากรในการตระหนักถึงการให้ความสำคัญกับงาน ความสนใจในงานและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย อันจะสร้างประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์กรกับพนักงาน

นอกจากนี้ Mowday, Porter, and Steer (1982) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

โดยเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ส่งผลให้พนักงานพร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ โดยปราศจากการบังคับ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรในทางตรงกันข้าม หากพนักงานขาดความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลกระทบโดยตรงกับองค์การด้านประสิทธิภาพของผลผลิตที่ลดลง อันเนื่องมาจากพนักงานขาดแรงจูงใจ ไม่เชื่อมั่นว่า องค์กรเห็นคุณค่าหรือให้ความสำคัญกับตนเพียงใด (Meyer, Allen, and Catherine, 1993)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในงาน ดังที่ Cooke and Lafferty (1989) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์เป็น

วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญถึงค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจได้รับความสำเร็จจากการทำงาน มีสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งการทำงานในลักษณะนี้ จะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จโดยมีองค์ประกอบได้แก่

1. การมุ่งความสำเร็จ หมายถึง องค์การที่มีภาพรวมในลักษณะการทำงานที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของบุคคลมีลักษณะของการมีเหตุผล มีหลักการ
 2. การมุ่งสัจการแห่งตน หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ตามความนึกคิดและตามความคาดหวังเป้าหมายของงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับ สามารถพัฒนาตนเองอย่างอิสระ
 3. การมุ่งบุคคลและการสนับสนุน หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน โดยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง การทำงานมีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
 4. การมุ่งไมตรีสัมพันธ์ หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เห็นความสำคัญของมนุษย์สัมพันธ์มากกว่ามุ่งการแข่งขัน
- ขณะที่ Walton (1973) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ (Humanistic) โดยศึกษาสภาพแวดล้อมของตัวบุคคล และสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานโดยมีองค์ประกอบได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับมีความเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป และมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี

3. การบูรณาการทางสังคมหมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีความเท่าเทียมในสังคม มีการสนับสนุนทางอารมณ์และสังคม

4. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง สัดส่วนที่เหมาะสมของความสัมพันธ์ของงานกับช่วงเวลาของชีวิตหรือช่วงที่เป็นอิสระจากงาน

Herzberg (1959) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่า มาจากปัจจัยสองกลุ่มที่เรียกว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (ปัจจัยจูงใจ) และสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (ปัจจัยค้ำจุน) โดยมีองค์ประกอบได้แก่

1. ลักษณะของงาน หมายถึง ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน ความหลากหลายทางทักษะเป็นงานสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของตน

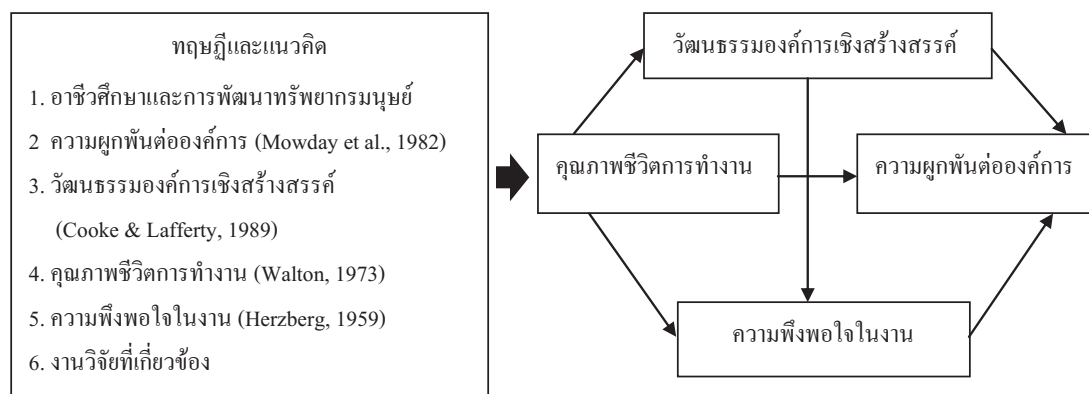
2. ความสำเร็จของงาน หมายถึง พนักงานสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นจนงานนั้นลุล่วงเป็นผลสำเร็จและรู้สึกพอใจในผลของงาน

3. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง พนักงานมีโอกาสได้ขยายขอบเขตความสามารถใน

การทำงานของตนให้สูงขึ้น มีรายได้มั่นคงและมีหลักประกันว่าจะได้ทำงานต่อไป

4. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความคิดที่ได้รับการยอมรับ มีการยกย่องชมเชยให้ความเชื่อถือในผลงาน

โดยงานวิจัยนี้ได้นำทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับอาชีวศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในงานมาผสมรวมกันในการสร้างกรอบแนวคิดทางทฤษฎีของงานวิจัย (Theoretical Framework) ดังภาพที่ 1 และกำหนดกรอบในการวิเคราะห์เพื่ออธิบายในเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นสถานประกอบการด้านธุรกิจการบิน ที่ตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงได้กำหนดความผูกพันต่อองค์กรไว้เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีให้คงอยู่เพื่อปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างเต็มใจ มีความทุ่มเท เสียสละและรับผิดชอบในหน้าที่ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเสมือนกลไกสำคัญที่ใช้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด เพิ่มคุณภาพของผลผลิตและ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดทางทฤษฎีของงานวิจัย (Theoretical framework)

ขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ 12 ตัวแปร
 - 1.1 ตัวแปรแฝง วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การมุ่งความสำเร็จ การมุ่งจัดการแข่งขัน การมุ่งบุคคลและการสนับสนุน และการมุ่งมิตรสัมพันธ์
 - 1.2 ตัวแปรแฝง คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย การบูรณาการทางสังคมและความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
 - 1.3 ตัวแปรแฝง ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ
2. ตัวแปรตาม คือ ตัวแปรแฝงความผูกพัน

ต่อองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ และความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานช่วงซ่อมบำรุงหนัก (Heavy maintenance) ระดับปฏิบัติการและซ่อมบำรุงย่อย (Light maintenance) ระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ
2. ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ ตัวแปรความพึงพอใจในงานและตัวแปรวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ โดยส่งผ่านตัวแปรวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ และตัวแปรความพึงพอใจในงาน
3. ตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์การและตัวแปรวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ โดยส่งผ่านตัวแปรวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย

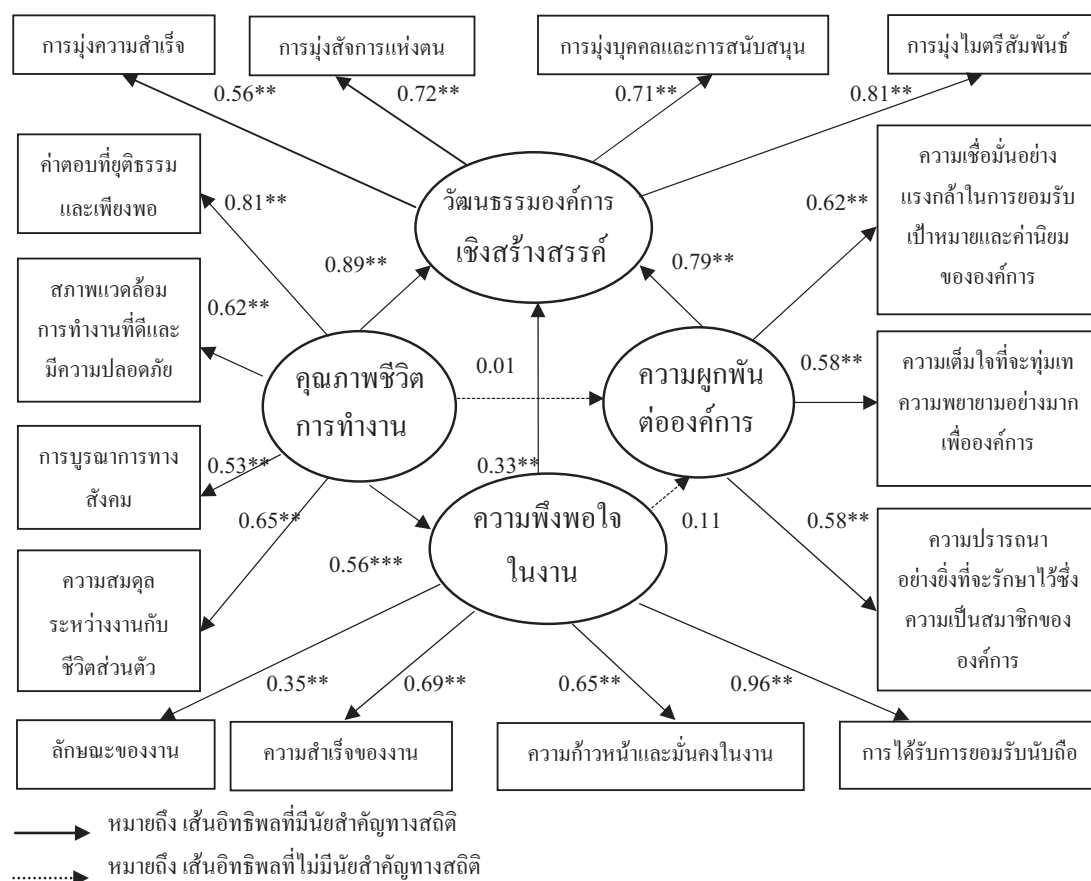
การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) โดยใช้วิธีวิทยาแบบผสมผสาน (Mixed Methodology: MM) ประชากรในการวิจัยเป็นพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 4,318 คนโดยเก็บข้อมูลเชิง

ปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) โดยแบ่งตามประเภทของงานซ่อมบำรุงจำนวน 320 คน และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion) จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามและแนวคำถามสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) การวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory

Factor Analysis) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ดังภาพที่ 2

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (COM) สูงสุด คือ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (CUL) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.79 รองลงมา คือ ตัวแปร



$$\chi^2 = 56.27 \text{ df} = 44 \quad \chi^2/\text{df} = 1.28 \quad p\text{-value} = 0.10 \quad \text{GFI} = 1.00 \quad \text{AGFI} = 0.94 \quad \text{RMR} = 0.01$$

ภาพที่ 2 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (QUL) โดยมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.85 และน้อยที่สุด คือ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (SAT) โดยมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.26 แสดงว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (CUL) ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน (QUL) และตัวแปรความพึงพอใจในงาน (SAT) มี

อิทธิพลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยตัวแปรวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (CUL) มีอิทธิพลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน (QUL) และตัวแปรความพึงพอใจในงาน (SAT) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง และการวิเคราะห์อิทธิพลของการพัฒนาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปรผล	CUL			SAT			COM								
ตัวแปรสาเหตุ	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE						
CUL	-	-	-	-	-	-	0.79**	0.79**	-						
QUL	0.89**	0.89**	-	0.56 **	0.56**	-	0.85**	-	0.85**						
SAT	0.33**	0.33**	-	-	-	-	0.26**	-	0.26**						
ค่าสถิติ	$\chi^2 = 56.27, df = 44, \chi^2/df = 1.28, p\text{-value} = 0.10, GFI = 1.00, AGFI = 0.94, RMR = 0.01$														
ตัวแปร	CUA	CUT	CUS	CUR	QUI	QUE	QUS	QUB	SAJ	SAA	SAG	SAR	COT	COW	COI
ความเที่ยง	.32	.53	.51	.60	.66	.38	.28	.42	.73	.47	.42	.93	.34	.38	.33
สมการโครงสร้างตัวแปร				CUL			SAT			COM					
ค่า R SQUARE				.79			.73			.64					
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง															
ตัวแปรแฝง	COM			CUL			QUL			SAT					
COM	1.00														
CUL	0.88			1.00											
QUL	0.80			0.89			1.00								
SAT	0.77			0.83			0.87			1.00					

** $p < .01$

CUL หมายถึง วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

CUA หมายถึง การมุ่งความสำเร็จ

CUT หมายถึง การมุ่งสัจการแห่งตน

CUS หมายถึง การมุ่งบุคคลและการสนับสนุน

CUR หมายถึง การมุ่งไมตรีสัมพันธ์

QUL หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน

QUI หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

QUE หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย

QUS หมายถึง การบูรณาการทางสังคม

QUB หมายถึง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

SAT หมายถึง ความพึงพอใจในงาน

SAJ หมายถึง ลักษณะของงาน

SAA หมายถึง ความสำเร็จของงาน

SAG หมายถึง ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

SAR หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ

COM หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การ

COT หมายถึง ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับ

เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

COW หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม

อย่างมากเพื่อองค์การ

COI หมายถึง ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่ง

ความเป็นสมาชิกขององค์การ

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.28–0.93 โดยตัวแปรที่มีความเที่ยงสูงสุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ (SAR) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93 รองลงมา คือ ลักษณะของงาน (SAJ) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.73 และตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงต่ำสุด คือ การบูรณาการทางสังคม (QUS) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.28

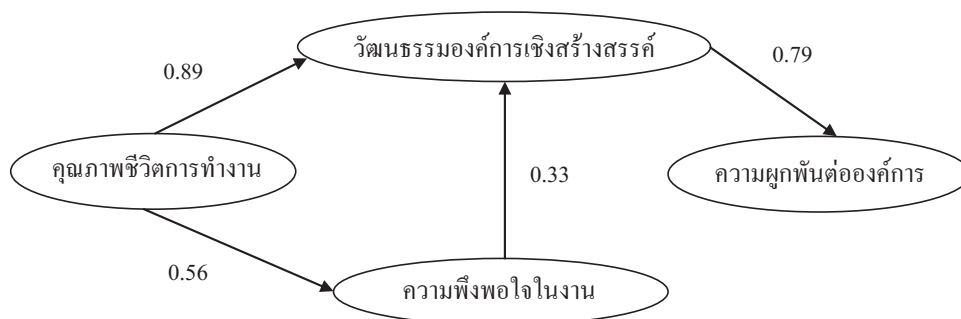
เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .64 ($COM = .64$) แสดงว่า ตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 64

ดังนั้น ผลการวิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงกับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.79 ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์เท่ากับ 0.89 และตัวแปรความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.56 โดยตัวแปรความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงกับตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์เท่ากับ 0.33 ดังภาพที่ 3

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์เพียงตัวแปรเดียวและอยู่ในระดับสูง ดังที่ Cooke and Lafferty (1989) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยองค์การที่มีภาพรวมในลักษณะการทำงานที่มีค่านิยม มีการตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกันอย่างมีเหตุผลมีหลักการ ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่มีความท้าทายความสามารถตลอดเวลา พนักงานมีอิสระตามความนึกคิดและความคาดหวัง เป้าหมายของงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณ ความสำเร็จของงานมาพร้อมกับความก้าวหน้าของทุกคน นอกจากนี้ วิเชียร (2554) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจของพนักงานโดยรวมเป็นความเชื่อของเอกลักษณ์ขององค์กร ทำให้พนักงานมีความผูกพันร่วมและกระตุ้นให้เกิดการยอมรับในองค์กรว่าสิ่งใดสำคัญและสิ่งใดไม่สำคัญ รวมถึงความรับผิดชอบที่มีต่อสังคม

ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งโดยทั่วไปแล้วคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลให้พนักงานและบริษัทฯ เกิดความพึงพอใจร่วมกัน นอกจากนี้ ยัง



ภาพที่ 3 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่พนักงาน ลดปัญหาความขัดแย้งที่จะมีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน รวมถึงส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีระหว่างกัน ในองค์กร ลดปัญหาเกี่ยวกับการลางาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อบริษัทฯ เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและระลึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) เมื่อพนักงานฝ่ายช่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งได้รับจากบริษัทฯ อยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่างอาจไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานโดยตรง

แต่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และตัวแปรความพึงพอใจในงาน ขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยส่งผ่านตัวแปรวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์และตัวแปรความพึงพอใจในงาน แสดงว่าพนักงานฝ่ายช่างส่วนใหญ่ มีระบบความรู้ความคิดร่วมกันเป็นแนวทางในการตัดสินใจ ทำความเข้าใจในสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่มีต่อเรื่องราวทั้งหลายในบริษัทฯ โดยบริษัทฯ ได้พัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานไปพร้อมกับการพัฒนางานเพื่อให้พนักงานและบริษัทฯ เจริญเติบโตไปพร้อมกัน สอดคล้องกับ Barron and Walters (1994) ที่กล่าวไว้ว่า การมุ่งเน้นความสำคัญของคนในองค์กร โดยการที่องค์กรมีนโยบายที่ให้ความยุติธรรมสนับสนุนพนักงานในองค์กรและเคารพสิทธิการเป็นมนุษย์เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรอย่างหนึ่ง ที่จะเสริมสร้างให้พนักงานทุกคนในองค์กรร่วมมือกันในการทำงานเพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้วางไว้ เช่นเดียวกับ รุ่งทิพย์ (2552) ได้ศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อาจกล่าวได้ว่า เป็นความสอดคล้องระหว่างความรู้สึกของพนักงานที่ได้รับการตอบสนองที่คาดหวังทั้งทางร่างกายและจิตใจกับประสิทธิผลขององค์กร โดย

คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ หากพนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานของตนให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่องานและต่อองค์กร สอดคล้องกับ Newstrom and Davis (2002) ที่กล่าวถึง ผลลัพธ์ของงานและบุคคลจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะเพิ่มความพึงพอใจในงานให้กับพนักงาน โดยพนักงานจะพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตน

สำหรับประเด็นที่ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความพึงพอใจในงานเนื่องจาก การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ไม่ได้หมายความว่า พนักงานฝ่ายช่างจะมีความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะพนักงานบางคนมีทัศนคติที่ไม่ดีกับต่องานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ โอกาสในความก้าวหน้าหรือการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนนโยบายหรือการบริหารของบริษัทฯ ซึ่ง Vroom (1964) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานและทัศนคติต่องานสามารถใช้แทนกันได้ ซึ่งล้วนแต่เน้นที่ความรู้สึกของบุคคลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ทัศนคติในทางบวกต่องาน หมายถึง มีความพึงพอใจในงาน ในขณะที่บุคคลที่มีทัศนคติในทางลบต่องาน คือ ไม่พึงพอใจในงาน ตัวแปรความพึงพอใจในงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งนี้ อาจมีปัจจัยอื่นเป็นสาเหตุ ทำให้พนักงานเปลี่ยนทัศนคติที่มีต่องานและต่อบริษัทฯ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับ Blum and Naylor (1968) ซึ่งให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นผลลัพธ์จากทัศนคติของบุคคลต่องาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับงานและปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ค่าจ้าง การนิเทศงาน ความมั่นคงในการจ้างงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ขณะที่การศึกษาของ Herzberg (1959) พบว่า มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่มที่เรียกว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

(ปัจจัยเชิงใจ) ทำให้คนชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (ปัจจัยค่าจูน) ที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน และแสดงให้เห็นถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกันไป

อย่างไรก็ดี ตัวแปรความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายช่าง ทำให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผนภายใต้กฎเกณฑ์ของบริษัทฯ ซึ่งเกิดจากการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและทักษะของตนเอง มีโอกาสได้เสนอความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างงาน ตลอดจนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ดังที่ สร้อยตระกูล (2545) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นภาวะทางอารมณ์ซึ่งเป็นผลจากการรับรู้ในผลงานหรือประสบการณ์ในงานของบุคคล ที่ช่วยเสริมให้เกิดการทำงานตามค่านิยมและสอดคล้องกับความต้องการของตนเอง

นอกจากนี้ ตัวแปรความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยส่งผ่านตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจาก พนักงานฝ่ายช่างแสดงพฤติกรรมทางบวกด้านวัฒนธรรมการทำงานและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ที่พัฒนามาจากความพึงพอใจในงานจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรขึ้นดังที่ กรรณิการ์ (2553) ได้ศึกษาพบว่า การที่พนักงานได้เรียนรู้ด้านการทำงานและการอยู่ร่วมกันภายใต้กฎเกณฑ์ของบริษัทฯ เป็นส่วนในการเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันกับงาน เพื่อนร่วมงานและบริษัทฯ สอดคล้องกับ Hsu (2009) ที่ศึกษาพบว่า ระดับการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร

1. ควรให้ความสำคัญต่อการสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรอันดีงามของบริษัทฯ ซึ่งพนักงานฝ่ายช่างส่วนใหญ่รับรู้และตระหนักถึงความสำคัญ เนื่องจาก เป็นการบอกถึงเอกลักษณ์ บรรทัดฐานและอุดมการณ์ของบริษัทฯ ดังนั้น ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทฯ จะช่วยให้ผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารยุคใหม่สามารถตัดสินใจได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรใดจะมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในบริษัทฯ เนื่องจากเป็นเสมือนสิ่งโน้มน้ำหนักหรือเป็นเครื่องมือทางสังคมที่จะยึดพนักงานในบริษัทฯ เข้าด้วยกัน โดยการสร้างมาตรฐานที่เหมาะสมให้กับพนักงานเพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่พนักงาน

2. ควรให้ความสนใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากในปัจจุบัน พนักงานมีความต้องการความก้าวหน้าในการทำงานและต้องการสิ่งที่มีมากกว่าเงินเดือนและผลตอบแทน หากพนักงานรู้สึกว่ บริษัทฯ ให้ความสำคัญและสามารถตอบสนองได้ตามที่คาดหวัง ย่อมเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยความเต็มใจด้วยความผูกพันต่องานและต่อบริษัทฯ

3. ควรมีนโยบายเพื่อพัฒนาความพึงพอใจในงานของพนักงาน อันมีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลที่ว่า ความไม่พึงพอใจในงานจะทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง รวมถึงการขาดงานและการลาออกจากการงานสูงขึ้น ขณะที่ทุกหน่วยงานต้องอาศัยการประสานงานและการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของบริษัทฯ และลดความขัดแย้งในกลุ่มพนักงาน

ข้อเสนอแนะต่อกองบริหารงานฝ่ายช่างและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. กองบริหารงานฝ่ายช่างควรดำเนินการดังนี้

1.1 ควรศึกษาและแสวงหาวัฒนธรรมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การเสริมสร้างให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานและกระตุ้นให้พนักงานมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท จนครบอายุการทำงาน เพื่อลดอัตราการลาออกจากบริษัท และป้องกันปัญหาการขาดแคลนบุคลากร

1.2 ควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของพนักงานต่อการคงอยู่กับบริษัท เพื่อเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารใช้กำหนดทิศทางการบริหาร การควบคุมและแนวทางแก้ไขวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

1.3 ควรทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของการร้องทุกข์ ประนีประนอมและการต่อรองระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางที่จะสร้างความเข้าใจ เกิดการยอมรับ ขจัดข้อขัดแย้ง และร่วมกันแก้ไขปัญหาก่อนที่จะเกิดความเสียหายต่อบริษัท

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความร่วมมือทำหน้าที่เสมือนเครือข่ายในการติดต่อสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนร่วมกันแก้ไขวิกฤตการณ์และพัฒนาบริษัท ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ ภูมิพันธ์. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน. อนุสารแรงงาน. 11(5)*, 18-19.

รุ่งทิพย์ เลาคิดดีศักดิ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่าง*

วัฒนธรรมองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพฯ.

วัฒนา พัฒนวงศ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการสื่อสารกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา พนักงานสายการบินแห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

วิเชียร วิทย์อุดม. (2554). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนรัชการพิมพ์ จำกัด.

สร้อยตระกูล ดิวนานท์ (2545). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *การศึกษาแนวทางการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีตามความต้องการของประเทศ: กรณีศึกษาประเภทอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.

Baron, A., & Walters, M. (1994). *The culture factor corporate and international perspective*. Exeter, UK: Short Run.

Blum, M. L., & Naylor, J. C. (1968). *Industrial psychology*. New York: Harper Collins Publishers, Inc.

Cooke, R., & Lafferty J. (1989). *Organizational culture inventory*. Plymouth, MI: Human Synergistics.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. 2nd ed. New York: John Wiley.

Hsu, H. Y. (2009). *Organizational learning culture's influence on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among R&D professionals in taiwan during an economic downturn* (Unpublished doctoral

- dissertation). University of Minnesota, MN, USA.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organization: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 718 (August, 1993), 538–551.
- Mowday, R. T. Porter, L. W., & Steer, R. M. (1982). *Employee-organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York Academic Press.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). *Organization Behavior: Human behavior at work*. 11th ed. New York: McGraw-Hill.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of work life: What is it?*. Sloan Management Review. 15(1), 12–16.
- Office of the Education Council. (2009). *A study on the production of vocational and technological manpower needs of the country: The case of industry*. Bangkok: Office of the Education Council.
- Pattanawong, W. (2008). *Relationship between organizational communication satisfaction and organizational commitment: A case study of an Airline Staffs* (Unpublished master's thesis). Kasetsart University, Bangkok.
- Phumpun, K. (2010). *The Study of relationship between organizational culture and affair's personnel of sub-district administrates organization* (Unpublished master's thesis). Rajabhat Mahasarakham University, Mahasarakham.
- Tewyanon, S. (2002). *Organizational behavior: Theory and Technique* 3rd ed. Bangkok: Thammasat Press.
- Witayaudom, W. (2011). *Modern management*, Bangkok: Thanathach Printing Co., Ltd.

TRANSLATED THAI REFERENCES

- Department of Labor Protection and Welfare. (2004). Quality of work life. *Journal of Labor*, 11(5), 18–19.
- Lawkititsak, R. (2009). *The relationship between organizational culture, job empowerment and quality of working life of professional nurses under the Jurisdiction of local Government Administration* (Unpublished master's thesis). Sukhothai Thammathirat Open University, Bangkok.