

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรม  
องค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

Work-life Balance, Motivation to Enter Profession, and Organizational  
Culture Affecting the Organizational Commitment of Private  
Companies' Employees in Bangkok



ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ  
ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

Work-life Balance, Motivation to Enter Profession, and Organizational Culture  
Affecting the Organizational Commitment of Private Companies' Employees in  
Bangkok



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
ปีการศึกษา 2559



© 2560

สุวิทย์ hmeitrat

songwanlithithi

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย สุสิทธิ์ หมีแรตรี

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.นิตนา ฐานิตธนกร)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ดร.เพ็ญจิรา คันธวงศ์)

(ดร.คันสนีย์ เทพปัญญา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

9 ธันวาคม 2560

สุลีสวัลย์ หมีแตรตรี. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, ธันวาคม 2560, บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ  
ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร (66 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.นิตนา ฐานิตธนกร

### บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจ  
ในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน  
ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นและความตรงเชิง  
เนื้อหาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ใน  
กรุงเทพมหานคร จำนวน 230 คน สถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์  
การถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-29 ปี มีการศึกษา  
ระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า  
3 ปี และมีระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า  
ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันกับ  
องค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการ  
เข้าสู่อาชีพ ด้านผลตอบแทนทางการเงิน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการเข้าสู่  
อาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ โดยรวมกันพยากรณ์ความผูกพันกับองค์กรของ  
พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 59.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน, แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ, วัฒนธรรมองค์กร,  
ความผูกพันกับองค์กร

Meeraet, S. M.B.A., December 2017, Graduate School, Bangkok University.  
Work-life Balance, Motivation to Enter Profession, and Organizational Culture  
Affecting the Organizational Commitment of Private Companies' Employees in  
Bangkok (66 pp.)  
Advisor: Nittana Tarnittanakorn, Ph.D.

### ABSTRACT

The research was aimed primarily to comprehend the work-life balance, motivation to enter profession, and organizational culture affecting the organizational commitment of private companies' employees in Bangkok. Closed-ended survey questionnaires passing the validity and reliability test were implemented to collect data from 230 private companies' employees in Bangkok. Inferential statistics for hypothesis testing was multiple regression analysis.

The results revealed that the majority of participants were females with 20–29 years of age. They completed bachelors' degrees and earned average monthly incomes between 15,000–25,000 baht. They had work experiences less than 3 years. They have worked for their current workplaces less than 5 years. The hypothesis testing showed that the work-life balance in terms of job satisfaction had the strongest weight of relative contribution toward the organizational commitment of private companies' employees in Bangkok, followed by the motivation to enter profession in terms of the financial reward, organizational culture, and motivation to enter profession in terms of working environment. These factors explained the effects on the organizational commitment of private companies' employees in Bangkok for 59.6 percent at the statistically significance of .05.

*Keywords: Work-life Balance, Motivation to Enter Profession, Organizational Culture, Organizational Commitment*

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาจาก ดร.นิตนา ฐานิธรนกร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้ให้คำแนะนำ ความรู้ และข้อปฏิบัติต่างๆ สำหรับแนวทางในการดำเนินการวิจัย รวมถึงการตรวจทาน และแก้ไขข้อบกพร่องในงานวิจัย ตลอดจนแนวทางข้อชี้แนะที่เป็นประโยชน์ ทำให้งานวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รวมถึงขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำความรู้ต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย รวมถึงการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเครื่องมือวิจัย เพื่อให้งานวิจัยมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณ บิดามารดาที่ได้อบรม สันนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาของผู้วิจัยด้วยความรักและความปรารถนาโดยตลอดมา และขอขอบพระคุณสมาชิกในครอบครัว รวมถึงเพื่อนทุกท่านที่คอยดูแลและเป็นกำลังใจจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่ของการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ผู้มีพระคุณทุกท่าน ตามที่ได้กล่าวถึงข้างต้น

สุลิวัลย์ หมีแตรตรี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	4
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	
2.1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.2 สมมติฐานของการวิจัย	9
2.3 กรอบแนวความคิดของงานวิจัย	10
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 การออกแบบงานวิจัย	12
3.2 ประชากรและการเลือกตัวอย่าง	12
3.3 เครื่องมือสำหรับการวิจัย	15
3.4 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	18
บทที่ 4 ผลการศึกษา	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น	19
4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน	20
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	24
5.2 การอภิปรายผล	25
5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้	28
5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	29
บรรณานุกรม	31



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	35
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	36
ภาคผนวก ข ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-objective Congruence Index: IOC)	42
ภาคผนวก ค จดหมายเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย	63
ประวัติผู้เขียน	66
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการขออนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: พื้นที่ในการลงสนามเก็บแบบสอบถามและจำนวนตัวอย่างในแต่ละพื้นที่	14
ตารางที่ 3.2: ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนแบ็ชของแบบสอบถาม	17
ตารางที่ 4.1: ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	19
ตารางที่ 4.2: การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจ ในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับ องค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	21



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1: กรอบแนวความคิดของงานวิจัยเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	10



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันมีองค์กรเอกชนที่ดำเนินธุรกิจต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย ซึ่งแต่ละองค์กรธุรกิจต่างมีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงในการดำเนินกิจการ จึงเป็นเหตุที่ทำให้ธุรกิจในยุคปัจจุบันเกิดการแข่งขันกันอย่างรุนแรง นอกจากจะต้องแข่งขันกับองค์กรของภาครัฐแล้ว ยังต้องแข่งขันกับองค์กรเอกชนด้วยกันอีก ทั้งยังต้องเผชิญกับสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งได้ถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่ทุกองค์กรต้องหันมาใส่ใจมากที่สุด เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการอย่างมีแบบแผน และสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายใต้ความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กรนั้น เกิดจากบุคลากรเป็นสำคัญ ทั้งนี้ องค์กรธุรกิจในปัจจุบันต่างประสบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรที่สำคัญคือ ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร ซึ่งส่งผลให้อัตราการเปลี่ยนงาน (Turnover Rate) มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้ ปัญหาเกี่ยวกับการลาออกและการย้ายงานของพนักงานมีผลทำให้องค์กรสูญเสียบุคลากรที่มีความชำนาญในหน้าที่และบุคลากรที่มีความสามารถ ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารงานที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างแรงจูงใจและสร้างความผูกพันขึ้นในองค์กร (สุรียพร บุญโชคเจริญศรี, 2558)

ทั้งนี้ เนื่องจากความผูกพันกับองค์กร (Organizational Commitment) ของพนักงาน เป็นความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงทำให้บุคลากรทุ่มเทความพยายาม และเต็มใจช่วยเหลือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ปัจจุบันการจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว อาจไม่เพียงพอที่จะใช้เป็นตัวชี้วัดการคงอยู่ในงานของพนักงาน ดังนั้น องค์กรสมัยใหม่จึงใช้การวัดระดับความผูกพันของพนักงานกับองค์กรเข้ามาแทนที่การวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์ประกอบย่อยของแนวคิดความผูกพันกับองค์กรของพนักงานมีการวัดความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งเป็นการทำนายอัตราการลาออก การโอนย้ายได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยเรื่องการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ยังระบุว่า การสร้างความผูกพันเป็นการลดอัตราการลาออก การโยกย้าย การลางาน ลดค่าใช้จ่ายเพื่อหาบุคลากรมาทดแทนกับที่สูญเสียไป ส่งผลดีต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายของพนักงาน และช่วยเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันกับองค์กรจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ (กานต์พิชชา บุญทอง,

2559)

ผลการสำรวจ พบว่า สาเหตุที่ทำให้คนทำงานตัดสินใจลาออกจากงานมากที่สุดอันดับหนึ่งคือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งไม่ชัดเจน รองลงมา คือ ความไม่พอใจในเงินเดือนที่ได้รับ และการที่รู้สึกว่าการทำงานและชีวิตส่วนตัวเกิดความไม่สมดุล ตามลำดับ (“วาง 5 แนวทาง”, 2556) อีกทั้งปัญหาในสังคมที่ส่งผลกระทบต่อทุกคนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น ค่าครองชีพที่สูงขึ้น สินค้าหรือบริการที่แพงขึ้น ฯลฯ และยังส่งผลกระทบต่อด้านจิตใจของมนุษย์เงินเดือนหรือพนักงานบริษัท เช่น ความกดดันจากสภาพแวดล้อม ความเครียดจากการทำงาน และปัญหาครอบครัว เป็นต้น นอกจากนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการรักษาคุณภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่พนักงานในองค์กรจำเป็นต้องสร้างให้เกิดความสมดุลกัน โดยมีการวางแผนในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแบบแผนการดำเนินชีวิต หากสามารถทำให้เกิดสมดุลได้ จะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานราบรื่น ทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน ซึ่งหากปริมาณงานที่มีมากเกินไปจนเข้าไปก้ำก๋ายกับเวลาในการดำเนินชีวิตส่วนตัวของบุคคล จึงทำให้บุคคลอาจต้องเลือกระหว่างสองส่วนนี้ ซึ่งมีบุคคลบางส่วนเลือกลาออกจากงาน หรือหางานใหม่มากกว่าที่จะทนทำงานต่อไป สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จึงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

นอกจากนี้ จากการสำรวจพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำของคนชั้นกลางในเอเชีย 21 ประเทศ ในปี 2558 พบว่า คนเอเชียใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน แต่ถ้าเปรียบเทียบกับประเทศอื่นในแถบเอเชีย พบว่า ประเทศไทยใช้เวลาในการทำงานคิดเป็นชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยสูงสุด คือ 51 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่ 48 ชั่วโมง ในขณะที่ทั่วโลกมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย 36.3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือประเทศที่พัฒนาแล้วในเอเชีย เช่น ประเทศญี่ปุ่นก็มีจำนวนชั่วโมงการทำงานในสัดส่วนที่น้อย คือ 37.3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จากค่าเฉลี่ยเหล่านี้แสดงให้เห็นถึง ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนที่ดี นอกจากนี้ ยังพบว่า คนไทยใช้เวลาในการเดินทางไปทำงานเฉลี่ย 7.6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จัดว่า ใช้เวลานานเป็นอันดับ 2 ของเอเชียรองจากประเทศจีนที่ใช้เวลาในการเดินทางเฉลี่ย 7.8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จากผลการสำรวจชี้ให้เห็นว่า คนไทยใช้เวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดในแต่ละวันไปกับการทำงานในจำนวนชั่วโมงที่มากขึ้น ทำให้เสียโอกาสในการทำกิจกรรมด้านอื่นๆ ในชีวิต เช่น การใช้เวลากับครอบครัว การสันทนาการ การรวมกลุ่มทำกิจกรรมชุมชน เป็นต้น ซึ่งในระยะยาวอาจนำไปสู่การเกิดปัญหาการขาดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ (“เผยผลสำรวจ”, 2558)

ทั้งนี้ แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ (Motivation to Enter Profession) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำพาให้องค์กรสู่ความสำเร็จ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละองค์กรก็มักมีกลยุทธ์ที่แตกต่างกันไป ซึ่งองค์ประกอบที่มักจะใช้ในหลายๆ องค์กรในปัจจุบัน จนสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้นประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่ง เป็นต้น นอกจากนี้ปัจจัยเหล่านี้ที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรแล้ว ยังมีปัจจัยที่สำคัญอื่นๆ อีก เช่น เงินเดือนหรือค่าตอบแทน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน วิธีปกครองบังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน เป็นต้น ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อถือและยอมรับในนโยบายต่างๆ ขององค์กร มีความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรตลอดไป (เกวลี พวงศรี, 2558) ซึ่งปัจจุบันจะเห็นได้ว่า มีองค์กรหลายองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการสร้างแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ตัวอย่างเช่น Google Office ที่มีจุดเด่นของสวัสดิการที่ Google มอบให้กับพนักงาน คือ การตัดปัญหาหรือความกังวลต่างๆ ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถมุ่งกับงานได้อย่างเต็มที่ (“5 เหตุผลว่าทำไม”, 2558) จะเห็นว่า การรับฟังปัญหาในการทำงานและความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อผลประโยชน์ต่างๆ ขององค์กรสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าองค์กรจะไม่สามารถดำเนินการแก้ไขได้ทั้งหมด แต่ถือเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรเพิ่มขึ้น

ในการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยความผูกพัน ความเชื่อ ค่านิยมที่มีร่วมกัน และการสร้างเอกภาพบนพื้นฐานการยอมรับความแตกต่างที่มีเป้าหมายและวิธีการทำงานแตกต่างกันไป เพื่อมุ่งสร้างเป้าหมายร่วม ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรนั้น ไม่สามารถสร้างขึ้นมาด้วยการบังคับได้ แต่จะต้องเกิดจากความสมัครใจ เพื่อทำให้เกิดแรงกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กรหรือพนักงาน เกิดความต้องการที่จะมีส่วนร่วม (สุ่มชฌา ปาร์คมาตย์, 2558) จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ และเกิดความผูกพันกับองค์กร

ดังนั้น จากข้อมูลต่างๆ ในข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงระดับความ

ผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งผลดังกล่าวสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรหรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันและความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จขององค์กรได้

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

## 1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1.3.1 ผลของการวิจัยในครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารองค์กรต่างๆ ในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน

1.3.2 ผลของการวิจัยในครั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจที่ต้องการศึกษาวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรต่อไป

1.3.3 ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการเพิ่มเติมองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรในการปฏิบัติงานของพนักงาน

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการวิจัย ดังนี้

#### 2.1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 2.1.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) หมายถึง จุดดุลยภาพระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของคุณ ตามคำนิยามของ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (อ้างใน ประกาย อธิระวัฒนากุล, 2556) การทำงานที่น้อยเกินไปอาจทำให้บุคคลมีรายได้ไม่เพียงพอที่จะดำรงชีพอยู่ได้ภายใต้มาตรฐานการครองชีพหนึ่งๆ ในขณะที่การทำงานที่มากเกินไปก็อาจส่งผลในทางลบกับคนได้ ทั้งผลกระทบทางด้านสุขภาพหรือชีวิตส่วนตัว จะเห็นได้ว่า ในประเทศญี่ปุ่นมีการบัญญัติถึงปรากฏการณ์ที่คนทำงานหนักจนตายมาแล้ว หรือที่เรียกว่าโรคาโรชิ การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะถือได้ว่า เป็นหัวใจสำคัญของความอยู่ดีมีสุขของคนเราเลยทีเดียว

สำหรับในบริบทของสังคมเศรษฐกิจของไทย มีการศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในองค์กรรัฐ โดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549) ได้นิยามความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานว่า หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง แต่โดยทั่วไปปัจจัยหลักที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุลดังกล่าวของคุณก็คือ ความรู้สึกว่าคุณมีอำนาจเพียงพอที่จะจัดการภาระการงาน กิจกรรมต่างๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวอาจจะนำมาใช้ในการกำหนดนิยามของ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ในการศึกษาครั้งนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง พฤติกรรมและความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานและการแสดงออกถึงความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความผูกพันต่อการและผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อการทำงานที่ดีและมีการสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง (Gonzalez & Garazo, 2006) นอกเหนือจากนี้ Vroom (1924 อ้างใน อธิธานันท์ ลิ้มสังกมลเลิศ, 2551) ได้กล่าวว่า



ความพึงพอใจและทัศนคติในการทำงานสามารถที่จะนำมาใช้แทนกันได้ เนื่องจากทั้งสองอย่างนี้หมายถึงผลที่เกิดจากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้นๆ ทัศนคติด้านบวกจะแสดงถึงความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทัศนคติด้านลบจะแสดงถึงความไม่พึงพอใจในสิ่งนั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกศริน ป่งกวาง (2558) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวลักษณะการบริหารความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลปราศจากข้อจำกัดทางด้านร่างกายและจิตใจสามารถประกอบกิจกรรมการดำเนินชีวิตต่างๆ ได้ มีอายุที่ยืนยาว สามารถแสวงหาสิ่งต่างๆ ที่ตนเองต้องการ เช่น การมีงานทำ รายได้ การศึกษา สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เป็นต้น โดยเปรียบเทียบกับกลุ่มคนที่มีอายุอยู่ในกลุ่มเดียวกัน หรือกลุ่มคนที่มีสุขภาพปกติ (ปิยะวัฒน์ ตรีวิทยา, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman (2010) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลที่เป็นบวกของความยืดหยุ่นในการทำงานและความสมดุลในชีวิตครอบครัว พบว่า การรับรู้ความยืดหยุ่นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลในครอบครัวที่ดีขึ้น การรับรู้ความยืดหยุ่นในการทำงานดูเหมือนจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อบุคคลและธุรกิจ เมื่อได้รับการรายงานเดียวกัน บุคคลที่มีความยืดหยุ่นในการทำงานมีความสมดุลในครอบครัวที่ดีขึ้น ในทำนองเดียวกันพนักงานที่ไม่มีความยืดหยุ่นทำงานจะส่งผลเสียต่อความสมดุลในครอบครัว

### 2.1.2 แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ (Motivation to Enter Profession)

แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ (Motivation to Enter Profession) หมายถึง แรงขับที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมอย่างถาวร หรือปัจจัยที่ผลักดันให้ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และปัจจัยเหล่านั้นแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล เนื่องจากแรงจูงใจ เป็นแรงขับที่อยู่ภายในตัวบุคคล จึงทำให้ไม่สามารถวัดและสังเกตได้ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งเพียงอย่างเดียว (จุฑาธิป วีระมโนกุล, 2557) นอกจากนี้ นิตยา เพ็ญศิริรักษา และสุรชาติ ณ หนองคาย (2554) อธิบายว่า กระบวนการในการเกิดแรงจูงใจอาจสรุปเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกระตุ้น เป็นขั้นตอนสำคัญที่ทำให้มนุษย์เกิดแรงจูงใจ โดยนักวิชาการแบ่งการกระตุ้น ออกเป็นสองลักษณะ คือ การกระตุ้นทางกาย และการกระตุ้นทางจิตใจ 2) การเกิดแรงขับเคลื่อน การกระตุ้นจะทำให้เกิดผลสองประการ คือ ก) การกระตุ้นทางกาย จะทำให้เกิดแรงขับ (Drive) ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการ และ ข) การกระตุ้นทางจิตใจจะทำให้เกิดแรง ชักจูง (Motive) ซึ่งถือว่าเป็นความอยาก และ 3) การเกิดเป้าที่ประสงค์ แรงขับและหรือแรงชักจูงที่เกิดจากการกระตุ้น ไม่ว่าจะเป็นการ กระตุ้นอันเกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือที่มนุษย์กระทำให้เกิดต่อกายหรือต่อจิต จะขับเคลื่อนให้บุคคล กำหนดเป้าหมายที่จะให้เกิดการกระทำหรือพฤติกรรมที่จะบรรลุเป้าหมาย และเป้าหมายนั้นจะส่งผล ให้เป็นไปตามเป้าประสงค์

ในการศึกษาครั้งนี้ แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ประกอบด้วย ผลตอบแทนทางการเงิน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลตอบแทนทางการเงิน (Financial Reward) หมายถึง ค่าตอบแทนที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจาก บุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด นอกจากนี้จะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน (พงษ์เทพ เกษะด่วน, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรวงศ์นา ชูเชิดรัตนา และนิตนา ฐานิธรนกร (2558) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมา คือ ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรค ด้านความสามารถในการจัดการกับผลกระทบและด้านการควบคุมสถานการณ์หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น และแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ตามลำดับ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น (สกุณนารี กาแก้ว, 2546) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง (2559) ที่พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชนก แก้ววงกุล (2555) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ในเรื่องสถานที่ทำงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การเดินทางไปปฏิบัติงาน ณ ที่ทำงานมีความสะดวก ปลอดภัยและรวดเร็ว สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานดี มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานมีห้องทำงานเพียงพอ

### 2.1.3 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง ระบบของทุกอย่างในองค์กรที่ก่อให้เกิดความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเช่นเดียวกับโครงสร้างขององค์กร วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กรเป็นมโนทัศน์ที่เป็นนามธรรมจับต้องไม่ได้และกฎเกณฑ์ไม่มีเป็นทางการ ในหน่วยงานเป็นสิ่งที่บุคลากรใหม่ต้องเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อนำไปใช้ทำงานในหน่วยงาน เป็นระบบการแบ่งปันค่านิยม ความเชื่อ และการแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร การก่อตัว

และเกิดขึ้นของวัฒนธรรมองค์กรอาจมาจากแรงผลักดัน และปัจจัยหลายอย่าง แต่ส่วนใหญ่จะเกิดจากวิถีปฏิบัติทางการบริการ อิทธิพลของคุณค่า คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ก่อตั้งองค์กร เป็นต้น วัฒนธรรมองค์กรสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภทหลักๆ คือ วัฒนธรรมที่มุ่งความสามารถ วัฒนธรรมที่มุ่งการร่วมมือ วัฒนธรรมที่มุ่งการพัฒนา และ วัฒนธรรมที่มุ่งการควบคุมผู้บริหารสามารถสร้างองค์กรขึ้นมาได้ แต่นักบริหารมีความจำเป็นต้องสร้างความรู้สึกร่วมกันตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ และทำงานด้วย พฤติกรรมซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ควบคุมกำกับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ (ไชยยศ เรืองสุวรรณ, 2542)

นอกจากนี้ ทฤษฎีทางวัฒนธรรมของ Hofstede & Minkov (2010) ที่ได้ทำการศึกษาความแตกต่างทางวัฒนธรรมของประเทศและองค์กร ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันส่งผลให้รูปแบบความคิด ทักษะคิด ตลอดจนพฤติกรรมของมนุษย์มีความแตกต่างกัน ซึ่งสามารถแสดงให้ทราบถึงลักษณะวัฒนธรรมพื้นฐานที่จะสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะวัฒนธรรม คือ ความแตกต่างของอำนาจในสังคมหรือวัฒนธรรม ความเป็นส่วนตัวกับความเป็นส่วนรวม ลักษณะความเป็นชายและความเป็นหญิง การเสี่ยงความไม่แน่นอน และช่องทางของระยะเวลาการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วราภรณ์ พรหมทา (2557) ที่พบว่า วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร และด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติในเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

#### 2.1.4 ความผูกพันกับองค์กร (Organizational Commitment)

ความผูกพันกับองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานในการที่จะพัฒนาหรือสร้างให้พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรแล้ว พวกเขาจะตระหนักถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรอยู่ตลอดเวลา พนักงานเหล่านี้พร้อมจะทุ่มเทร่วมมือในการปรับปรุงงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ชัยทวี เสนะวงศ์, 2550) นอกจากนี้ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 อ้างใน พิชญากุญ ศิริปัญญา, 2545) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) ความผูกพันขององค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานและค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน 2) ความผูกพันองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจาก เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน 3) ความผูกพันองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 4) มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และ 5) ช่วย

ลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันองค์กรของตนเอง

ซึ่งแนวความคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อีราภัทร ชติยะหล้า (2555) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าและมั่นคงในภาระงาน สิทธิส่วนบุคคล การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ต้องการให้หน่วยงานจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นและพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม รวมถึงการจัดกิจกรรมการออกกำลังกาย เพื่อส่งเสริมสุขภาพและความสามัคคีของบุคลากร เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของแสงเดือน รักษาใจ (2554) ที่พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า

## 2.2 สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.2.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านต่างๆ ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

2.2.1.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.2.1.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิตส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.2.2 แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพด้านต่างๆ ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

2.2.2.1 แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ด้านผลตอบแทนทางการเงินส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

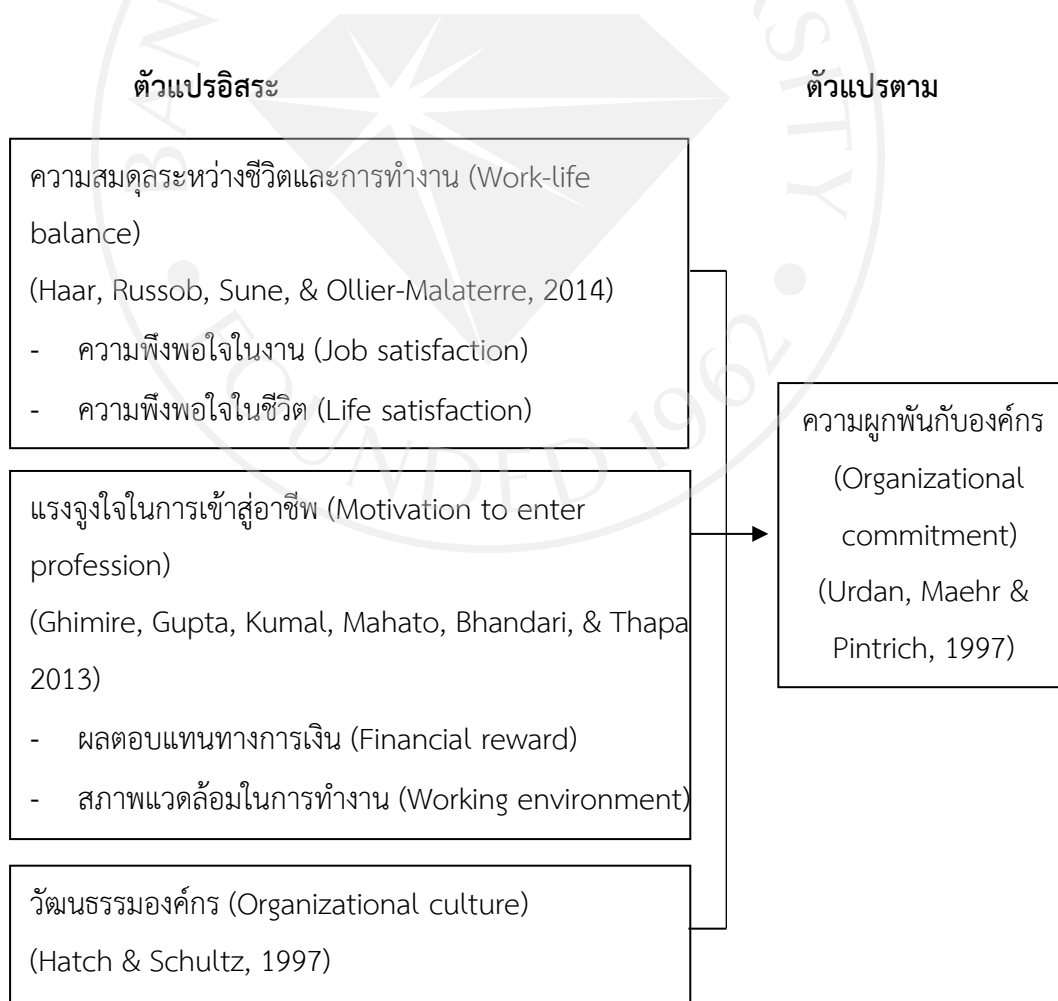
2.2.2.2 แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.2.3 วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

## 2.3 กรอบแนวความคิดของงานวิจัย

กรอบแนวความคิดของงานวิจัยได้แสดงไว้ในภาพที่ 2.1 ซึ่งแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของการศึกษาครั้งนี้

ภาพที่ 2.1: กรอบแนวความคิดของงานวิจัยเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร



กรอบแนวความคิดตามภาพที่ 3.1 แสดงให้เห็นถึงเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และ วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ จะส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรตาม



### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

#### 3.1 การออกแบบงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey method) ด้วยแบบสอบถามปลายปิดที่สร้างจากการทบทวนงานวิจัยในอดีต และผ่านการตรวจสอบเครื่องมือ เพื่อมุ่งค้นหาข้อเท็จจริงจากการเก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีตัวแปรที่จะศึกษา ได้แก่

**3.1.1 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)** คือ ความผูกพันกับองค์กร (Organizational Commitment)

**3.1.2 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)** ได้แก่ ก) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และ ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) ข) แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ (Motivation to Enter Profession) ประกอบด้วย ผลตอบแทนทางการเงิน (Financial Reward) และสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และ ค) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

#### 3.2 ประชากรและการเลือกตัวอย่าง

##### 3.2.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรและตัวอย่างที่ใช้สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร

##### 3.2.2 การกำหนดขนาดตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample Size) โดยการทดสอบแบบสอบถามกับตัวอย่างจำนวน 40 ชุด และคำนวณหาค่า Partial  $R^2$  เพื่อนำไปประมาณค่าขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G\*Power ซึ่งเป็นโปรแกรมที่สร้างจากสูตรของ Cohen (1977) ผ่านการตรวจสอบและรับรองคุณภาพจากนักวิจัยจำนวนมากสำหรับการกำหนดขนาดตัวอย่างให้ถูกต้องและทันสมัย (Howell, 2010 และ นางลักษณ วีรัชชัย, 2555) จากการประมาณค่าตัวอย่างโดยมีค่าขนาดอิทธิพล

(Effect Size) เท่ากับ 0.0901559 คำนวณจากค่าตัวอย่าง 40 ชุด ความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อนในการทดสอบประเภทหนึ่ง ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.05 จำนวนตัวแปรทำนายเท่ากับ 5 อำนาจการทดสอบ ( $1-\beta$ ) เท่ากับ 0.95 (Cohen, 1962) จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลสำรองจากตัวอย่างเพิ่มรวมทั้งสิ้นเป็น 230 ตัวอย่าง

### 3.2.3 การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเลือกตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากเพื่อสุ่มเลือก 1 เขต เป็นตัวแทนเขตจากแต่ละกลุ่มเขตการปกครองกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งกลุ่มได้ดังนี้

1. กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง ประกอบด้วย เขตพระนคร เขตดุสิต เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตสัมพันธวงศ์ เขตดินแดง เขตห้วยขวาง เขตพญาไท เขตราชเทวี และเขตวังทองหลาง
2. กลุ่มกรุงเทพใต้ ประกอบด้วย เขตปทุมวัน เขตบางรัก เขตสาทร เขตบางคอแหลม เขตยานนาวา เขตคลองเตย เขตวัฒนา เขตพระโขนง เขตสวนหลวง และเขตบางนา
3. กลุ่มกรุงเทพเหนือ ประกอบด้วย เขตจตุจักร เขตบางซื่อ เขตลาดพร้าว เขตหลักสี่ เขตดอนเมือง เขตสายไหม และเขตบางเขน
4. กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ประกอบด้วย เขตบางกะปิ เขตสะพานสูง เขตบึงกุ่ม เขตคันนายาว เขตลาดกระบัง เขตมีนบุรี เขตหนองจอก เขตคลองสามวา และเขตประเวศ
5. กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือและใต้ ประกอบด้วย เขตธนบุรี เขตคลองสาน เขตจอมทอง เขตบางกอกใหญ่ เขตบางกอกน้อย เขตบางพลัด เขตตลิ่งชัน และเขตทวีวัฒนา เขตภาษีเจริญ เขตบางแค เขตหนองแขม เขตบางขุนเทียน เขตบางบอน เขตราชบุรีบูรณะ และเขตทุ่งครุ (ศูนย์ข้อมูลกรุงเทพมหานคร, 2560)

จากการสุ่มจับฉลากเลือกตัวแทนของแต่ละกลุ่มเขตการปกครอง ได้ 5 เขต ดังนี้

- |                                  |                 |
|----------------------------------|-----------------|
| 1. กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง        | คือ เขตพญาไท    |
| 2. กลุ่มกรุงเทพใต้               | คือ เขตคลองเตย  |
| 3. กลุ่มกรุงเทพเหนือ             | คือ เขตลาดพร้าว |
| 4. กลุ่มกรุงเทพตะวันออก          | คือ เขตบางกะปิ  |
| 5. กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือและใต้ | คือ เขตคลองสาน  |

**ขั้นตอนที่ 2** ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Sampling) โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากเขตที่เป็นตัวแทนของกลุ่มที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 โดยใช้เกณฑ์ประชากรทั้งหมดที่จะทำการสุ่มตัวอย่าง คือ 230 คน ซึ่งจะได้สัดส่วนของจำนวนตัวอย่างแต่ละเขตจากการคำนวณ ดังนี้



ตารางที่ 3.1: พื้นที่ในการลงสนามเก็บแบบสอบถามและจำนวนตัวอย่างในแต่ละพื้นที่

เขต	บริเวณที่เก็บแบบสอบถาม	จำนวน ประชากร*(คน)	จำนวน ตัวอย่าง (คน)
1. เขตพญาไท	ซี.พี. ทาวเวอร์ 3	70,782	(70,782x 230)
	อาคารพญาไท พลาซ่า		÷ 516,892 = 31
2. เขตคลองเตย	อาคารมโนรม	103,528	(103,528x 230)
	เอส.เอส.พี. ทาวเวอร์ 2		÷ 516,892 = 46
3. เขตลาดพร้าว	ชินวัตร ทาวเวอร์ 3	120,681	(120,681x 230)
	อาคารพร้อมพันธ์ 2-3		÷ 516,892 = 54
4. เขตบางกะปิ	อาคารฤทธิรัตน	148,030	(148,030x 230)
	อาคารจิตต์อุทัย		÷ 516,892 = 66
5. เขตคลองสาน	ไทยศรี ทาวเวอร์	73,871	(73,871x 230)
	สินสาร ทาวเวอร์		÷ 516,892 = 33
รวม		516,892	230

\*ข้อมูล ณ มิถุนายน 2560

ที่มา: ระบบสถิติทางการทะเบียน กรมการปกครอง. (2560). สถิติจำนวนประชากรและบ้าน ณ ฐานข้อมูลปัจจุบัน. สืบค้นจาก [http://stat.dopa.go.th/stat/statnew/upstat\\_m.php](http://stat.dopa.go.th/stat/statnew/upstat_m.php).

**ขั้นตอนที่ 3** ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการแจกแบบสอบถาม และทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการวิจัย ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดกรองตัวอย่างโดยใช้คำถามคัดกรอง (Screening Question) ว่า “ท่านเป็นพนักงานบริษัทเอกชน และพักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครหรือไม่” หากตัวอย่างตอบว่า “ใช่” ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือและเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง ณ บริเวณหน้าอาคารสำนักงานในเขตต่างๆ ที่สุ่มได้จากขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ ซี.พี. ทาวเวอร์ 3 อาคารพญาไท พลาซ่า อาคารมโนรม เอส.เอส.พี. ทาวเวอร์ 2 ชินวัตร ทาวเวอร์ 3 อาคารพร้อมพันธ์ 2-3 อาคารฤทธิรัตน อาคารจิตต์อุทัย ไทยศรี ทาวเวอร์ และสินสาร ทาวเวอร์ จนครบจำนวนที่กำหนดไว้ ดังแสดงในตารางที่ 3.1

### 3.3 เครื่องมือสำหรับการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้สำหรับการศึกษา คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตรวจสอบเนื้อหาของคำถามที่อยู่ในแบบสอบถาม และหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เพื่อพิจารณาว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจต่อคำถามในแบบสอบถามตรงกัน และมีเนื้อหาครบถ้วนที่จะใช้สอบถาม ทั้งนี้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

#### 3.3.1 การสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสอบถามโดยเริ่มจากการทบทวนวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อพิจารณาว่า ตัวแปรที่จะต้องนำมาสร้างแบบสอบถามมีเรื่องใดบ้าง ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ วัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันกับองค์กร ต่อจากนั้นจึงนำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาพิจารณา เพื่อสร้างเนื้อหาของคำถามในแบบสอบถามตามหลักวิชาการ

#### 3.3.2 องค์ประกอบของแบบสอบถาม

การศึกษการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่มีโครงสร้างแน่นอน (Structure-undisguised Questionnaire) ซึ่งถูกสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล และได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน (ดังแสดงในภาคผนวก ก) ดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล หรือข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด ที่ใช้มาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal Scale) และมาตรวัดจัดลำดับ (Ordinal Scale) โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นตัวตนของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีจำนวนทั้งหมด 6 ข้อ

**ส่วนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด ที่ใช้มาตรวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีตัวเลือกที่แบ่งเป็นระดับและได้ใช้มาตราประมาณค่า ในการให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ระดับ 1 หมายถึง ค่าที่น้อยที่สุด และระดับ 5 คือ ค่าที่มากที่สุด มีจำนวนทั้งสิ้น 8 ข้อ

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด ที่ใช้มาตรวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีตัวเลือกที่แบ่งเป็นระดับและได้ใช้มาตราประมาณค่า ในการให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ระดับ 1 หมายถึง ค่าที่น้อยที่สุด และระดับ 5 คือ ค่าที่มากที่สุด มีจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ

**ส่วนที่ 4** เป็นคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิดที่ใช้มาตรวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีตัวเลือกที่แบ่งเป็นระดับและได้ใช้มาตราประมาณค่า ในการให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ระดับ 1 หมายถึง ค่าที่น้อยที่สุด และระดับ 5 คือค่าที่มากที่สุด มีจำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

**ส่วนที่ 5** เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิดที่ใช้มาตรวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีตัวเลือกที่แบ่งเป็นระดับและได้ใช้มาตราประมาณค่า ในการให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ระดับ 1 หมายถึง ค่าที่น้อยที่สุด และระดับ 5 คือค่าที่มากที่สุด มีจำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

### 3.3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้คือ

**3.3.3.1 การตรวจสอบความตรง (Validity)** ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่จะศึกษา ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านที่พิจารณาแบบสอบถาม ได้แก่

- นางสาวอัจฉรา จตุวัฒน์ ตำแหน่ง Managing Director ห้างหุ้นส่วนจำกัด แสบปี มิ นิต จำกัด
- นางจันทร์จรัส ประสงค์ ตำแหน่ง Purchasing & Administration Manager บริษัท Transpo International Limited
- นางสาวภัทรานี วีระภาคย์การุณ ตำแหน่ง Retail Excellence & Development Manager บริษัท O.P. Natural Products Co., Ltd.

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยใช้วิธีหาค่า IOC (Item-objective Congruence Index) ของคำถามแต่ละคำถามโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิผู้หรือเชี่ยวชาญลงความคิดเห็นเป็นคะแนนตั้งแต่ -1, 0, +1 คะแนน และนำคะแนนที่ได้มาหาค่า ซึ่งค่าที่ได้จะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5-1.00 จึงจะถือว่า เนื้อหาของคำถามมีความเที่ยงตรง ซึ่งในที่นี้ ผลการพิจารณาแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน พบว่า ค่าของดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) ของ 28 ข้อคำถาม แต่ละข้อมีค่าคะแนนเท่ากับ 1.00 คะแนน และมีค่าคะแนนโดยรวมเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีมากกว่า 0.5 (ดังแสดงในภาคผนวก ข) ซึ่งแสดงว่า คำถามเหล่านี้มีความสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรกำหนดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2548) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยได้

**3.3.3.2 การตรวจความเชื่อมั่น (Reliability)** ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบ เพื่อให้แน่ใจว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจะมีความเข้าใจตรงกัน และตอบคำถามได้ตามความเป็นจริงทุกข้อ รวมทั้งข้อคำถามมีความน่าเชื่อถือทางสถิติ วิธีการทดสอบกระทำโดยการทดลองนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 40 ตัวอย่าง หลังจากนั้น จึงวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สถิติและพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนแบ็ช (Cronbach's alpha coefficient) ของคำถามในแต่ละด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3.2: ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนแบ็ชของแบบสอบถาม

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนแบ็ช			
	ข้อ	กลุ่มทดลอง (n = 40)	ข้อ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 260)
1. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	8	.717	8	.808
1.1 ความพึงพอใจในงาน	4	.716	4	.802
1.2 ความพึงพอใจในชีวิต	4	.719	4	.814
2. แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ	10	.888	10	.879
2.1 ผลตอบแทนทางการเงิน	5	.906	5	.886
2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	5	.871	5	.872
3. วัฒนธรรมองค์กร	5	.852	5	.896
4. ความผูกพันกับองค์กร	5	.864	5	.886
<b>ค่าความเชื่อมั่นรวม</b>	<b>28</b>	<b>.830</b>	<b>28</b>	<b>.867</b>

ผลจากการวัดค่าความเชื่อมั่น พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเมื่อนำไปใช้ทดสอบกับกลุ่มทดลอง 40 ชุด พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.830 โดยคำถามแต่ละด้านมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.716–0.906 และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 ชุด มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.867 โดยคำถามแต่ละด้านมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.802–0.896 ซึ่งผลของค่าสัมประสิทธิ์ของครอนแบ็ชของแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่ม มีค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ของ Nunnally (1978) สามารถนำมาใช้ในงานวิจัยได้

### 3.4 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

**3.4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)** ซึ่งได้นำไปใช้เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลที่ปรากฏในแบบสอบถาม ซึ่งค่าสถิติเชิงพรรณนาที่นำมาใช้จะเหมาะสมกับลักษณะและมาตรวัดของข้อมูล โดยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และระยะเวลาการทำงานในองค์กร ปัจจุบัน ใช้มาตรวัดนามบัญญัติและมาตรวัดจัดลำดับ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และร้อยละ (Percentage)

**3.4.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)** เนื่องจากการศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระ คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งใช้มาตรวัดแบบอันตรภาค กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ที่ใช้มาตรวัดอันตรภาคเช่นเดียวกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## บทที่ 4 ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามและผลการทดสอบสมมติฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ผลการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.4 มีอายุ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.7 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.1 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.7 และมีระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน ส่วนใหญ่ทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.7 ดังแสดงในตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1: ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	n = 230	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	91	39.6
หญิง	139	60.4
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	1	0.4
20-29 ปี	135	58.7
30-39 ปี	75	32.6
40-49 ปี	17	7.4
50 ปี ขึ้นไป	2	0.9

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	n = 230	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	44	19.1
ปริญญาตรี	150	65.2
สูงกว่าปริญญาตรี	36	15.7
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	36	15.7
15,000–25,000 บาท	106	46.1
25,001–35,000 บาท	51	22.2
35,001–45,000 บาท	15	6.5
45,001 บาท ขึ้นไป	22	9.6
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	89	38.7
3-6 ปี	52	22.6
7-9 ปี	27	11.7
มากกว่า 9 ปี	62	27.0
ระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน		
น้อยกว่า 5 ปี	142	61.7
5-10 ปี	56	24.3
มากกว่า 10 ปี	32	13.9

#### 4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.2: การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	ความผูกพันกับองค์กร					Tolerance	VIF
	S.E.	B	$\beta$	t	Sig.		
ค่าคงที่	0.228	0.139	-	0.607	0.545	-	-
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน							
- ความพึงพอใจในงาน	0.066	0.373	0.304	5.624	0.000*	0.603	1.659
- ความพึงพอใจในชีวิต	0.058	-0.116	-0.103	-2.009	0.046*	0.666	1.503
แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ							
- ผลตอบแทนทางการเงิน	0.067	0.246	0.243	3.681	0.000*	0.405	2.472
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.083	0.223	0.195	2.691	0.008*	0.337	2.966
วัฒนธรรมองค์กร	0.075	0.238	0.240	3.172	0.002*	0.308	3.250

$R^2 = 0.596$ ,  $F = 68.568$ ,  $*p < 0.05$

จากตารางที่ 4.2 ผลจากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน (Sig. = 0.000) ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Sig. = 0.046) ปัจจัยแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพด้านผลตอบแทนทางการเงิน (Sig. = 0.000) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Sig. = 0.008) และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (Sig. = 0.002)

เมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ( $\beta = 0.304$ ) ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน



กรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ด้านผลตอบแทนทางการเงิน ( $\beta = 0.243$ ) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ( $\beta = 0.240$ ) และปัจจัยแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\beta = 0.195$ ) ตามลำดับ

นอกจากนี้ สัมประสิทธิ์การกำหนด ( $R^2 = .596$ ) แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต ปัจจัยแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพด้านผลตอบแทนทางการเงิน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 59.6 ที่เหลืออีกร้อยละ 40.4 เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้

เมื่อตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันจะทำให้เงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยที่ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวต้องเป็นอิสระกันไม่เป็นจริง จึงทำให้เกิดปัญหาที่เรียกว่า Multicollinearity ซึ่งการเกิดปัญหา Multicollinearity จะทำให้สัมประสิทธิ์ความถดถอยเปลี่ยนไป เมื่อมีตัวแปรอิสระในสมการเพิ่มขึ้น และทำให้สัมประสิทธิ์ความถดถอยมีเครื่องหมายตรงกันข้ามกับที่ควรจะเป็น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) ดังนั้น ก่อนนำตัวแปรอิสระใดๆ เข้าสู่สมการถดถอยควรพิจารณารายละเอียดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระก่อนว่าแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด โดยใช้วิธีการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 วิธี ได้แก่

- 1) การตรวจสอบค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว
- 2) การตรวจสอบค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว

จากการตรวจสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระ มีค่าเท่ากับ 0.308–0.666 ซึ่งมีความมากกว่า 0.10 ส่วนค่า Variance Inflation factor (VIF) ซึ่งค่า VIF ที่มีค่าเกิน 5.0 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระมีค่าตั้งแต่ 1.659–3.250 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 5.0 แสดงว่า แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน (Zikmund, Babin, Carr & Griffin, 2013, p. 590)

จากผลการทดสอบค่าทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ (Independent) 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ( $X_1$ ) ด้านความพึงพอใจในชีวิต ( $X_2$ ) ปัจจัยแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพด้านผลตอบแทนทางการเงิน ( $X_3$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $X_4$ ) และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ( $X_5$ ) ที่มีผลต่อส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ( $\hat{Y}$ ) สามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการเชิงเส้นตรงที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เพื่อทำนายความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.228 + 0.373 (X_1) + (-0.116) (X_2) + 0.246 (X_3) + 0.223 (X_4) + 0.238 (X_5)$$

จากสมการเชิงเส้นตรงดังกล่าว จะเห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์ (b) ของปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน เท่ากับ 0.373 ปัจจัยแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพด้านผลตอบแทนทางการเงิน เท่ากับ 0.246 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ 0.223 และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร เท่ากับ 0.238 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก ถือว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต เท่ากับ -0.116 มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบ ถือว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครในทิศทางตรงกันข้าม



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 230 คน ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Statistics Version 20.0 สถิติที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และสถิติที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 230 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-29 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และมีระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน ส่วนใหญ่ทำงานน้อยกว่า 5 ปี

5.1.2 ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์และการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 230 คน สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้ สมมติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ด้านต่างๆ ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการทดลองสมมติฐาน พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ( $\beta = 0.304$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการทดลองสมมติฐาน พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิตส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ( $\beta = -0.103$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ (Motivation to Enter Profession) ด้านต่างๆ ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ด้านผลตอบแทนทางการเงิน (Financial reward) ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการทดลองสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ด้านผลตอบแทนทางการเงินส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ( $\beta = 0.243$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2 แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการทดลองสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ( $\beta = 0.195$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการทดลองสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ( $\beta = 0.240$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และ วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัย

ได้นำผลสรุปการวิเคราะห์มาเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ด้านต่างๆ ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชน มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานและมีการแสดงออกถึงความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงมีความรู้สึกพึงพอใจในระดับของเสรีภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการทำงานที่ดีและมีการสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร โดยผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกศริน ปังกวาน (2558) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวลักษณะการบริหารความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชน มีอิสระในการใช้เวลาหลังเลิกงาน สามารถวางแผนทำกิจกรรมล่วงหน้าในวันหยุดได้โดยไม่กังวลกับงาน อีกทั้งสามารถแยกตัวเองออกจากการทำงานและมีเวลาให้กับตัวเอง สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ถูกบีบบังคับจากภาระหน้าที่งาน จึงทำให้รู้สึกพอใจกับความสามารถในการดูแลตัวเองและครอบครัว โดยผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman (2010) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลที่เป็นบวกของความยืดหยุ่นในการทำงานและความสมดุลในชีวิตครอบครัว พบว่า การรับรู้ความยืดหยุ่นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลในครอบครัวที่ดีขึ้น หลังจากการควบคุมเวลาทำงานที่ต้องเสียค่าใช้จ่าย, ชั่วโมงทำงานในประเทศที่ยังไม่ได้ชำระ เพศ สถานภาพ การสมรส และระดับการประกอบอาชีพ การรับรู้ความยืดหยุ่นในการทำงานดูเหมือนจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อบุคคลและธุรกิจ เมื่อได้รับการประเมินเดียวกันบุคคลที่มีความยืดหยุ่นในการทำงานที่มีความสมดุลในครอบครัวที่ดีขึ้น ในทำนองเดียวกันพนักงานที่ไม่มีความยืดหยุ่นทำงานได้นานปกติจะส่งผลเสียต่อความสมดุลในครอบครัว

**สมมติฐานที่ 2** แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ (Motivation to Enter Profession) ด้านต่างๆ ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 พบว่า แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ด้านผลตอบแทนทางการเงิน (Financial Reward) ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชนเห็นว่า ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งได้รับผลตอบแทนด้านอื่นๆ อย่างเหมาะสมที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น สวัสดิการต่างๆ และมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงานด้วยความยุติธรรม จึงส่งผลทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและมีรู้สึกผูกพันกับองค์กร โดยผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราจนา ชูเชิดรัตนา และนิตนา ฐานิตธนกร (2558) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา คือ ความสามารถในการพัฒนาบุคลากร ด้านความสามารถในการจัดการกับผลกระทบและด้านการควบคุมสถานการณ์หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น และแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการวางแผน ความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2.2 พบว่า แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชน มีความรู้สึกพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และองค์กรให้ความสำคัญกับงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ อีกทั้งมีการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ตลอดเวลา บริษัทมีกฎระเบียบที่ชัดเจน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย และสบายใจที่ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้ โดยผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง (2559) ที่พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชนก แก้วจกุล (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ในเรื่องสถานที่ทำงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การเดินทางไปปฏิบัติงาน ณ ที่ทำงานมีความสะดวก ปลอดภัยและรวดเร็ว สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานดี มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานมีห้องทำงานเพียงพอ

**สมมติฐานที่ 3** วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้

เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชนให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม และองค์กรธุรกิจส่วนใหญ่มีการสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และมีรูปแบบของวัฒนธรรมที่มีผู้นำสามารถเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้สนองรับ หรือนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล โดยผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีทางวัฒนธรรมของ Hofstede & Minkov (2010) ที่ได้ทำการศึกษาความแตกต่างทางวัฒนธรรมของประเทศและองค์การ โดยได้อธิบายว่า วัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันส่งผลให้รูปแบบความคิด ทักษะคติ ตลอดจนพฤติกรรมของมนุษย์มีความแตกต่างกัน ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงลักษณะวัฒนธรรมพื้นฐานที่จะสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะวัฒนธรรม คือ ความแตกต่างของอำนาจในสังคมหรือวัฒนธรรม ความเป็นส่วนตัวกับความเป็นส่วนรวม ลักษณะความเป็นชายและความเป็นหญิง การเสี่ยงความไม่แน่นอน และช่องว่างของระยะเวลาการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ พรหมทา (2557) ที่ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร และด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

### 5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากการศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรเอกชนควรให้ความสำคัญกับปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความความพอใจและประทับใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน พนักงานทุก ๆ คนจะสร้างผลงานที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและยังมีผลงานที่สร้างสรรค์พัฒนาให้องค์กรได้อีกในด้านต่างๆ ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นด้วย

ปัจจัยรองอันดับสอง คือ แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ด้านผลตอบแทนทางการเงินส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น เพศ เชื้อชาติ ศาสนา รูปร่างหน้าตา เป็นต้น นอกจากนี้ควรให้ผลตอบแทนด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น สวัสดิการต่างๆ ที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม คำนึงถึงสิ่งที่พนักงานได้ทุ่มเทในการ

ปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และควรมีกระบวนการในการพิจารณาผลตอบแทนที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน สำหรับพนักงานในแต่ละระดับเหมือนกัน

ปัจจัยรองอันดับสาม คือ วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ผู้บริหารควรลดช่องว่างของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง มุ่งทำให้เกิดวัฒนธรรมที่ทำให้เกิดความเจริญต่อส่วนรวมในวงกว้างและระยะยาว ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการช่วยกันตัดสินใจกับเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานมีความสุขรวมถึงทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร

ปัจจัยรองอันดับสี่ คือ แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ทั้งเรื่องความปลอดภัย เครื่องมือที่ใช้ในสถานที่ทำงานต้องพร้อมและอยู่ในสภาพที่ดีเสมอ มีกฎระเบียบที่ชัดเจน พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน องค์กรก็จะน่าอยู่ ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรและทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่

ปัจจัยรองอันดับห้า คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิตส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดเวลาที่ชัดเจน แยกเวลางานกับเวลาส่วนตัว ไม่ก้าวก่ายเวลาส่วนตัวของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในชีวิต สามารถใช้เวลาส่วนตัวดูแลตัวเองและครอบครัวได้เต็มที่ ส่งผลให้พนักงานเกิดความสมดุลในชีวิตและรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้

#### 5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์และสามารถขยายต่อไปในทัศนะที่กว้างขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.4.1 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งศึกษาเฉพาะเจาะจงเพียงพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ในการศึกษารoundต่อไป ผู้วิจัยหรือผู้ที่สนใจควรศึกษาการวิเคราะห์โมเดลมิมิก (Multiple Indicators and Multiple Causes: MIMIC Model) มาใช้ในการศึกษาตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปรที่มีผลต่อตัวแปรแฝงได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นการแก้จุดอ่อนของวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ รวมถึงเป็นการขยายงานวิจัยให้มีขอบข่ายที่กว้างขวางมากขึ้น



5.4.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมด้านตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น การตอบสนองความต้องการทางสังคมและอารมณ์ (Fulfillment of Socio-emotional Needs) ความรู้สึกที่ได้รับการสนับสนุน (Feeling of Being Supported) การหมุนเวียนของพนักงาน (Employee Turnover) เป็นต้น

5.4.3 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยแบบระยะยาว (Longitudinal Study) ที่มีการวัดตัวแปรตามซ้ำหลายๆ ครั้ง ในช่วงระยะเวลาที่ยาวออกไป เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

5.4.4 สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป หากมีผู้สนใจที่จะทำการศึกษาในหัวเรื่องนี้ควรนำข้อมูลนี้ไปเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในอนาคต เพื่อจะได้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะอย่างไร และทำการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบผล และตั้งสมมติฐานเปรียบเทียบผลการศึกษา เพื่อให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



### บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ศูนย์สภานาตพรวา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 6 ฉบับปรับปรุงแก้ไข). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กานต์พิชชา บุญทอง. (2559). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน: กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เกวลี พ่วงศรี. (2559). การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เกศริน ปังกาน. (2558). ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงานที่ดี และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ขวัญชนก แก้วจงกุล. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- จุฑาธิป วีระมโนกุล. (2557). การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2548). การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2555). สถิติขั้นสูงและการวิเคราะห์ข้อมูล. สืบค้นจาก [http://rlc.nrct.go.th/ewt\\_dl.php?nid=1105](http://rlc.nrct.go.th/ewt_dl.php?nid=1105).
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2542). วิจัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กร. สืบค้นจาก <http://www.cyberclass.msu.ac.th>.

- ธีรภัทร ชติยะหล้า. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). การกำหนดขนาดตัวอย่างและสถิติวิเคราะห์ใหม่ๆ ที่น่าสนใจ. ใน *การนำเสนอผลงานวิจัยแห่งชาติ 2555* (หน้า 11). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง. (2559). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นิตยา เพ็ญศิริรักษา และสุรชาติ ณ หนองคาย. (2554). *พฤติกรรมองค์กรและการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประกาย ธีระวัฒนากุล. (2556). *WORK AND LIFE BALANCE สมดุลระหว่างงานกับชีวิต*. สืบค้นจาก <https://prachatai.com/journal/2013/03/45799>.
- ปิยะวัฒน์ ตรีวิทยา. (2559). *Concepts of quality of life*. สืบค้นจาก <file:///C:/Users/WC/Downloads/1213-3659-1-SM.pdf>.
- เผยแพร่สำรวจพฤติกรรมผู้บริโภคมุ่งสู่สังคมออนไลน์. (2558). *สำนักข่าวไทย*. สืบค้นจาก <http://www.positioningmag.com/content/60849>.
- พงษ์เทพ เงาะด่วน. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รสริน ศรีริกานนท์. (2555). *การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เอกสารประกอบการบรรยาย*. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- ระบบสถิติทางการทะเบียน กรมการปกครอง. (2560). *สถิติจำนวนประชากรและบ้าน ณ ฐานข้อมูลปัจจุบัน*. สืบค้นจาก [http://stat.dopa.go.th/stat/statnew/upstat\\_m.php](http://stat.dopa.go.th/stat/statnew/upstat_m.php).
- วรารณา ชูเชิดรัตน์ และนิตนา ฐานิตนกร. (2558). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจร และคุณลักษณะของผู้นำเสนอสินค้าที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของนักท่องเที่ยวต่างชาติในจังหวัดพิษณุโลก. ใน *การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 5*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วรารณณ์ พรหมทา. (2557). *การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาองค์กรข้ามชาติในเขตจตุจักร*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วาง 5 แนวทางสร้างความผูกพันองค์กร. (2556). *ประชาชาติธุรกิจออนไลน์*. สืบค้นจาก [http://m.prachachat.net/news\\_detail.php?newsid=1376470488](http://m.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1376470488).
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์ข้อมูลกรุงเทพมหานคร. (2560). *รูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานคร*. สืบค้นจาก [http://203.155.220.230/m.info/bma\\_k/knw5.html](http://203.155.220.230/m.info/bma_k/knw5.html).
- สกลุนารี กาแก้ว. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุ่มัชฌา ปารค์มาตย์. (2558). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษาร้านอาหาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน)*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุริย์พร บุญโชคเจริญศรี. (2558). *การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2549). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในองค์กรรัฐ*. สืบค้นจาก <http://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/research-nick-toblas-john-2549>.
- อติตานันท์ ลิ้มสังคัมเลิศ. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความพึงพอใจในงานของพนักงาน และความพึงพอใจของนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบอาคารสำนักงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- 5 เหตุผลว่าทำไม Google จึงเป็นสวรรค์ของคนทำงาน. (2558). สืบค้นจาก <http://thumbsup.in.th/2014/12/5-reasons-googlers-think-its-the-best-place-to-work>.

- Cohen, J. (1962). The statistical power of abnormal-social psychological research: A review. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 65(3), 145-153.
- Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Academic.
- Ghimire, J., Gupta, R.P., Kumal, A.B., Mahato, R.K., Bhandari, R.M., & Thapa, N. (2013). Factors associated with the motivation and de-motivation of health workforce in Nepal. *Journal of Nepal Health Research Council*, 11(24), 112-118.
- González, J.B., & Garazo, T.G. (2006). Structural relationships between organizational service orientation, contact employee job satisfaction and citizenship behaviour. *International Journal of Service Industry Management*, 7(1), 23-50.
- Haar, J.M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.
- Hatch, J.M., & Schultz, M. (1997). Relations between organizational culture, identity and image. *European Journal of Marketing*, 31(5/6), 356-365.
- Hill, E.J., Hawkins, A.J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2010). Finding an extra day a week: the positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *National Council on Family Relations*, 50(1), 49-58.
- Hofstede, G.J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind: Intercultural cooperation and its importance for survival*. New York: McGraw-Hill.
- Murphy, L.R. (1995). Managing job stress and employee assistance/human resource management partnership. *Personnel Review*, 24, 43-86.
- Nunnally, C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational behavior* (9<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Urduan, T.C., Maehr, M.L., & Pintrich, P.R. (1997). Advances in motivation and achievement. *Advances in Motivation and Achievement*, 10, 99-141.
- Zikmund, W.G., Babin, B.J., Carr, J.C., & Griffin M. (2013). *Business research methods* (9<sup>th</sup> ed.). South-Western: Cengage Learning.



## ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

## แบบสอบถาม

เรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กร  
ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชา บธ. 715 การศึกษาเฉพาะบุคคล หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ทางผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ให้สัมภาษณ์ ในการให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยที่ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการให้สัมภาษณ์ มา ณ โอกาสนี้

นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) ต่ำกว่า 20 ปี

2) 20 – 29 ปี

3) 30 – 39 ปี

4) 40 – 49 ปี

5) 50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรี

3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1) ต่ำกว่า 15,000 บาท

2) 15,000 – 25,000 บาท

3) 25,001 – 35,000 บาท

4) 35,001 – 45,000 บาท

5) 45,001 บาท ขึ้นไป

## 5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) น้อยกว่า 3 ปี                       2) 3-6 ปี                       3) 7-9 ปี  
 4) มากกว่า 9 ปี

## 6. ระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี                       2) 5-10 ปี                       3) มากกว่า 10 ปี

## ส่วนที่ 2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

**คำชี้แจง:** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เพียงช่องเดียว โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือกตั้งนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด  
 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก  
 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง  
 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อย  
 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	←————→			เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction: JS)</b>					
1. ท่านชอบทำงานที่องค์กรแห่งนี้	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับงานของตัวเอง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจในชั่วโมงและลักษณะการทำงานของตนเอง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจในระดับของเสรีภาพในการปฏิบัติงาน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction: LS)</b>					
5. ท่านได้ใช้วันหยุด แยกตัวเองออกจากการทำงาน และมีเวลาให้กับตัวเอง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
6. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับความสามารถในการดูแลตัวเองได้	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
7. ท่านสามารถวางแผนทำกิจกรรมล่วงหน้าในวันหยุดได้โดยไม่กังวลกับงาน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
8. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกในครอบครัว	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)



<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร</b>	<b>ระดับความคิดเห็น</b>				
	<b>เห็นด้วย ←</b>		<b>→ เห็นด้วย</b>		
	<b>มากที่สุด</b>				<b>น้อยที่สุด</b>
<b>ได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ถูกบีบบังคับจากภาระหน้าที่งาน</b>					

### ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ

**คำชี้แจง:** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด  
เพียงช่องเดียว โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อยที่สุด

<b>แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร</b>	<b>ระดับความคิดเห็น</b>				
	<b>เห็นด้วย ←</b>		<b>→ เห็นด้วย</b>		
	<b>มากที่สุด</b>				<b>น้อยที่สุด</b>
<b>ผลตอบแทนทางการเงิน (Financial reward: FR)</b>					
9. ท่านคิดว่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่าน ได้รับมอบหมาย	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
10. ท่านคิดว่า เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
11. ท่านคิดว่า ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
12. องค์กรของท่านมีวิธีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเสมอภาค	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
13. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน เพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด		เห็นด้วย น้อยที่สุด		
<b>สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment: WE)</b>					
14. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมกับการทำงาน ของท่าน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
15. องค์กรของท่านมีการดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ ทำงานเป็นอย่างดี	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
16. องค์กรของท่านมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
17. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือในสถานที่ทำงานที่มี สภาพที่ดีและพร้อมใช้งาน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
18. องค์กรของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติในการ ทำงานที่ชัดเจน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

#### ส่วนที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร

**คำชี้แจง:** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด  
เพียงช่องเดียว โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อยที่สุด

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด		เห็นด้วย น้อยที่สุด		
<b>วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture: OCU)</b>					
19. องค์กรของท่านมีความพยายามในการลดช่องว่างของ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด		เห็นด้วยน้อยที่สุด		
20. องค์กรของท่านให้โอกาสพนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
21. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมภายในด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในบริษัท	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
22. องค์กรของท่านมีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
23. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

#### ส่วนที่ 5 ความผูกพันกับองค์กร

**คำชี้แจง:** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เพียงช่องเดียว โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร (Organizational commitment: OC)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด		เห็นด้วยน้อยที่สุด		
24. ท่านรู้สึกมีความผูกพันกับองค์กรแห่งนี้	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
25. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อพูดถึงเรื่ององค์กรของท่านกับบุคคลภายนอก	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
26. ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีการกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางที่เสื่อมเสีย	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
27. ท่านยินดีอย่างยิ่งที่จะทำงานและเกษียณอายุที่องค์กรแห่งนี้	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร (Organizational commitment: OC)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด		เห็นด้วย น้อยที่สุด		
28. เหตุผลสำคัญข้อหนึ่งที่ท่านยังคงทำงานในองค์กรแห่งนี้ คือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานมีธรรมาภิบาล	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

**\*\* ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ \*\***



ภาคผนวก ข ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-objective  
Congruence Index: IOC)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ผลการประเมิน			IOC=	สรุปผล
	ของผู้เชี่ยวชาญ			$\frac{\Sigma R}{N}$	
	1	2	3	N	
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน</b>					
<b>ความพึงพอใจในงาน</b>					
1. ท่านชอบทำงานที่องค์กรแห่งนี้	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับงานของตัวเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจในชั่วโมงและลักษณะการทำงานของ ตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจในระดับของเสรีภาพในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>ความพึงพอใจในชีวิต</b>					
5. ท่านได้ใช้วันหยุด แยกตัวเองออกจากการทำงาน และมี เวลาให้กับตัวเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
6. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับความสามารถในการดูแลตัวเองได้	1	1	1	1	ใช้ได้
7. ท่านสามารถวางแผนทำกิจกรรมล่วงหน้าในวันหยุดได้ โดยไม่กักรงกับงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
8. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกใน ครอบครัวได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ถูกบีบบังคับจาก ภาระหน้าที่งาน	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ</b>					
<b>ผลตอบแทนทางการเงิน</b>					
9. ท่านคิดว่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ ท่านได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	ใช้ได้
10. ท่านคิดว่า เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพใน ปัจจุบันพอใจ	1	1	1	1	ใช้ได้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC=	สรุปผล
				$\Sigma R$	
	1	2	3	N	
11. ท่านคิดว่า ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
12. องค์กรของท่านมีวิธีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเสมอภาค	1	1	1	1	ใช้ได้
13. ท่านมีโอกาที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่ง ได้ตามความสามารถของท่าน เพื่อขึ้นค่าตอบแทน อย่างเป็นธรรม	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>สภาพแวดล้อมการทำงาน</b>					
14. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมกับการ ทำงานของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
15. องค์กรของท่านมีการดูแลเรื่องความปลอดภัยใน สถานที่ทำงานเป็นอย่างดี	1	1	1	1	ใช้ได้
16. องค์กรของท่านมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
17. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือในสถานที่ทำงานที่ มีสภาพที่ดีและพร้อมใช้งาน	1	1	1	1	ใช้ได้
18. องค์กรของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติในการ ทำงานที่ชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>วัฒนธรรมองค์กร</b>					
19. องค์กรของท่านมีความพยายามในการลดช่องว่างของ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง	1	1	1	1	ใช้ได้
20. องค์กรของท่านให้โอกาสพนักงานทุกระดับมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	1	1	1	1	ใช้ได้
21. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมภายในด้านมนุษย สัมพันธ์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานใน บริษัท	1	1	1	1	ใช้ได้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC= $\Sigma R$	สรุปผล
	1	2	3	N	
22. องค์กรของท่านมีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	1	1	1	1	ใช้ได้
23. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายในการทำงานที่ ชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>ความผูกพันกับองค์กร</b>					
24. ท่านรู้สึกมีความผูกพันกับองค์กรแห่งนี้	1	1	1	1	ใช้ได้
25. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อพูดคุยเรื่ององค์กรของท่านกับ บุคคลภายนอก	1	1	1	1	ใช้ได้
26. ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีการกล่าวถึงองค์กรของท่าน ในทางที่เสื่อมเสีย	1	1	1	1	ใช้ได้
27. ท่านยินดีอย่างยิ่งที่จะทำงานและเกษียณอายุที่องค์กร แห่งนี้	1	1	1	1	ใช้ได้
28. เหตุผลสำคัญข้อหนึ่งที่ท่านยังคงทำงานในองค์กรแห่ง นี้ คือ ท่านรู้สึกว่า องค์กรของท่านมีธรรมาภิบาล	1	1	1	1	ใช้ได้



**BANGKOK  
UNIVERSITY**  
THE CREATIVE UNIVERSITY

### แบบการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา นี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

1. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ซึ่งประกอบด้วย
  - 1.1 ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร
  - 1.2 ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร
2. แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ (Motivation to enter profession) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ซึ่งประกอบด้วย
  - 2.1 ผลตอบแทนทางการเงิน (Financial reward) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร
  - 2.2 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร
3. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร
4. ความผูกพันกับองค์กร (Organizational commitment)

#### ขั้นตอนและวิธีการประเมิน

ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำนิยามเชิงปฏิบัติการและข้อคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม และกรอกผลการพิจารณา ซึ่งดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้อง เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ ดังนี้

- ให้คะแนน +1 หาก**แน่ใจ**ว่า ข้อคำถามนั้น**สอดคล้อง**กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
- ให้คะแนน 0 หาก**ไม่แน่ใจ**ว่า ข้อคำถามนั้น**สอดคล้อง**กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
- ให้คะแนน -1 หาก**แน่ใจ**ว่า ข้อคำถามนั้น**ไม่สอดคล้อง**กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด





**BANGKOK  
UNIVERSITY**

THE CREATIVE UNIVERSITY

## ส่วนที่ 1 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร

**ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance)** หมายถึง การรักษาคุณภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่บุคคลต้องการให้เกิดขึ้น เกี่ยวกับการใช้เวลากับแบบแผนการดำเนินชีวิต หากสามารถทำให้เกิดสมดุลได้ จะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานราบรื่น ทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction)

**1.1 ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)** หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบ หรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น จากการที่ได้รับการตอบสนอง ตามระดับความต้องการ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกต้อง โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ

ท่านมีความคิดเห็นว่า....

ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. ท่านชอบทำงานที่องค์กรแห่งนี้	/			
2. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับงานของตัวเอง	/			
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจในชั่วโมงและลักษณะการทำงานของตนเอง	/			
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจในระดับของเสรีภาพในการปฏิบัติงาน	/			

**1.2 ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction)** หมายถึง การมีความสุขในการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน ตั้งใจมุ่งมั่นที่จะไปสู่จุดหมายโดยไม่กลัวอุปสรรค มีความคิดเชิงบวกต่อตัวเอง มีอารมณ์แจ่มใสเบิกบาน

ท่านมีความคิดเห็นว่า....



ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
5. ท่านได้ใช้วันหยุด แยกตัวเองออกจากการทำงาน และมีเวลาให้กับตัวเอง	/			
6. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับความสามารถในการดูแลตัวเองได้	/			
7. ท่านสามารถวางแผนทำกิจกรรมล่วงหน้าในวันหยุดได้โดยไม่กังวลกับงาน	/			
8. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ถูกบิบบังคับจากภาระหน้าที่งาน	/			

## ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ (Motivation to enter profession) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร

**แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ (Motivation to enter profession)** หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพประกอบด้วย ผลตอบแทนทางการเงิน (Financial reward) และสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment)

**2.1 ผลตอบแทนทางการเงิน (Financial reward)** หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ท่านมีความคิดเห็นว่า...

ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
9. ท่านคิดว่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	/			



ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
10. ท่านคิดว่า เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	/			
11. ท่านคิดว่า ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม	/			
12. องค์กรของท่านมีวิธีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเสมอภาค	/			
13. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน เพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	/			

**2.2 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment)** หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทีมเทากำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ท่านมีความคิดเห็นว่....

ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
14. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมกับการทำงานของท่าน	/			
15. องค์กรของท่านมีการดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานเป็นอย่างดี	/			
16. องค์กรของท่านมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	/			
17. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือในสถานที่ทำงานที่มีสภาพที่ดีและพร้อมใช้งาน	/			
18. องค์กรของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจน	/			


**ส่วนที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร**

**วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture)** หมายถึง วิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่าง ๆ

ท่านมีความคิดเห็นว่า....

ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
19. องค์กรของท่านมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง	/			
20. องค์กรของท่านให้โอกาสพนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	/			
21. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมภายในด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในบริษัท	/			
22. องค์กรของท่านมีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	/			
23. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน	/			

**ส่วนที่ 4 ความผูกพันกับองค์กร (Organizational commitment)**

**ความผูกพันกับองค์กร (Organizational commitment)** หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กรเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

ท่านมีความคิดเห็นว่า....

ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
24. ท่านรู้สึกมีความผูกพันกับองค์กรแห่งนี้	/			
25. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อพูดถึงเรื่ององค์กรของท่านกับบุคคลภายนอก	/			

ข้อความคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อ เสนอแนะ
	+1	0	-1	
26. ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีการกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางที่เสื่อมเสีย	/			
27. ท่านยินดีอย่างยิ่งที่จะทำงานและเกษียณอายุที่องค์กรแห่งนี้	/			
28. เหตุผลสำคัญข้อหนึ่งที่ท่านยังคงทำงานในองค์กรแห่งนี้ คือ ท่านรู้สึก ว่า องค์กรของท่านมีธรรมาภิบาล	/			

ผู้ทรงคุณวุฒิ

*Janiprad*

( จันทกรจรัส ประสงค์ )

ตำแหน่ง Purchasing & Administration Manager

Transpo International Limited



**BANGKOK  
UNIVERSITY**  
THE CREATIVE UNIVERSITY

### แบบการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา นี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

1. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ซึ่งประกอบด้วย
  - 1.1 ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร
  - 1.2 ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร
2. แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ (Motivation to enter profession) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ซึ่งประกอบด้วย
  - 2.1 ผลตอบแทนทางการเงิน (Financial reward) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร
  - 2.2 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร
3. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร
4. ความผูกพันกับองค์กร (Organizational commitment)

#### ขั้นตอนและวิธีการประเมิน

ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำนิยามเชิงปฏิบัติการและข้อคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม และกรอกผลการพิจารณา ซึ่งดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้อง เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ ดังนี้

ให้คะแนน +1 หาก**แน่ใจ**ว่า ข้อคำถามนั้น**สอดคล้อง**กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้คะแนน 0 หาก**ไม่แน่ใจ**ว่า ข้อคำถามนั้น**สอดคล้อง**กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้คะแนน -1 หาก**แน่ใจ**ว่า ข้อคำถามนั้น**ไม่สอดคล้อง**กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด



## ส่วนที่ 1 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร

**ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance)** หมายถึง การรักษาคุณภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่บุคคลต้องการให้เกิดขึ้น เกี่ยวกับการใช้เวลากับแบบแผนการดำเนินชีวิต หากสามารถทำให้เกิดสมดุลได้ จะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานราบรื่น ทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction)

**1.1 ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)** หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบ หรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น จากการที่ได้รับการตอบสนอง ตามระดับความต้องการ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกต้อง โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ

ท่านมีความคิดเห็นว่า....

ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. ท่านชอบทำงานที่องค์กรแห่งนี้	/			
2. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับงานของตัวเอง	/			
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจในชั่วโมงและลักษณะการทำงานของตนเอง	/			
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจในระดับของเสรีภาพในการปฏิบัติงาน	/			

**1.2 ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction)** หมายถึง การมีความสุขในการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน ตั้งใจมุ่งมั่นที่จะไปสู่จุดหมายโดยไม่กลัวอุปสรรค มีความคิดเชิงบวกต่อตัวเอง มีอารมณ์แจ่มใสเบิกบาน

ท่านมีความคิดเห็นว่า....



ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
5. ท่านได้ใช้วันหยุด แยกตัวเองออกจากการทำงาน และมีเวลาให้กับตัวเอง	/			
6. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับความสามารถในการดูแลตัวเองได้	/			
7. ท่านสามารถวางแผนทำกิจกรรมล่วงหน้าในวันหยุดได้โดยไม่กักรงวัลกับงาน	/			
8. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ถูกบีบบังคับจากภาระหน้าที่งาน	/			

## ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ (Motivation to enter profession) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร

**แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ (Motivation to enter profession)** หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพประกอบด้วย ผลตอบแทนทางการเงิน (Financial reward) และสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment)

**2.1 ผลตอบแทนทางการเงิน (Financial reward)** หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ท่านมีความคิดเห็นว่า....

ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
9. ท่านคิดว่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	/			





ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
10. ท่านคิดว่า เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	/			
11. ท่านคิดว่า ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม	/			
12. องค์กรของท่านมีวิธีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเสมอภาค	/			
13. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน เพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	/			

**2.2 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment)** หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทีมเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ท่านมีความคิดเห็นว่า....

ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
14. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมกับการทำงานของท่าน	/			
15. องค์กรของท่านมีการดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานเป็นอย่างดี	/			
16. องค์กรของท่านมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	/			
17. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือในสถานที่ทำงานที่มีสภาพที่ดีและพร้อมใช้งาน	/			
18. องค์กรของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจน	/			



### ส่วนที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) หมายถึง วิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่าง ๆ

ท่านมีความคิดเห็นว่า....

ข้อความ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
19. องค์กรของท่านมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง	/			
20. องค์กรของท่านให้โอกาสพนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	/			
21. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมภายในด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในบริษัท	/			
22. องค์กรของท่านมีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	/			
23. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน	/			

### ส่วนที่ 4 ความผูกพันกับองค์กร (Organizational commitment)

ความผูกพันกับองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กรเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

ท่านมีความคิดเห็นว่า....

ข้อความ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
24. ท่านรู้สึกมีความผูกพันกับองค์กรแห่งนี้	/			
25. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อพูดถึงเรื่ององค์กรของท่านกับบุคคลภายนอก	/			



**BANGKOK  
UNIVERSITY**

THE CREATIVE UNIVERSITY

ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อ เสนอแนะ
	+1	0	-1	
26. ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีการกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางที่เสื่อมเสีย	/			
27. ท่านยินดีอย่างยิ่งที่จะทำงานและเกษียณอายุที่องค์กรแห่งนี้	/			
28. เหตุผลสำคัญข้อหนึ่งที่ท่านยังคงทำงานในองค์กรแห่งนี้ คือ ท่านรู้สึก ว่า องค์กรของท่านมีธรรมาภิบาล	/			

ผู้ทรงคุณวุฒิ

( อัจฉรา จตุวัฒน์ )

ตำแหน่ง Managing Director

ห้างหุ้นส่วนจำกัด แฮปปี้มินิวท์ จำกัด





### แบบการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา นี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

1. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ซึ่งประกอบด้วย
  - 1.1 ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร
  - 1.2 ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร
2. แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ (Motivation to enter profession) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ซึ่งประกอบด้วย
  - 2.1 ผลตอบแทนทางการเงิน (Financial reward) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร
  - 2.2 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร
3. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร
4. ความผูกพันกับองค์กร (Organizational commitment)

#### ขั้นตอนและวิธีการประเมิน

ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำนิยามเชิงปฏิบัติการและข้อคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม และกรอกผลการพิจารณา ซึ่งดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้อง เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ ดังนี้

ให้คะแนน +1 หาก**แน่ใจ**ว่า ข้อคำถามนั้น**สอดคล้อง**กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้คะแนน 0 หาก**ไม่แน่ใจ**ว่า ข้อคำถามนั้น**สอดคล้อง**กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้คะแนน -1 หาก**แน่ใจ**ว่า ข้อคำถามนั้น**ไม่สอดคล้อง**กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด



## ส่วนที่ 1 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) หมายถึง การรักษาคุณภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่บุคคลต้องการให้เกิดขึ้น เกี่ยวกับการใช้เวลากับแบบแผนการดำเนินชีวิต หากสามารถทำให้เกิดสมดุลได้ จะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานราบรื่น ทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction)

1.1 ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบ หรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น จากการที่ได้รับการตอบสนอง ตามระดับความต้องการ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกต้อง โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ

ท่านมีความคิดเห็นว่า....

ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. ท่านชอบทำงานที่องค์กรแห่งนี้	/			
2. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับงานของตัวเอง	/			
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจในชั่วโมงและลักษณะการทำงานของตนเอง	/			
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจในระดับของเสรีภาพในการปฏิบัติงาน	/			

1.2 ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การมีความสุขในการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน ตั้งใจมุ่งมั่นที่จะไปสู่จุดหมายโดยไม่กลัวอุปสรรค มีความคิดเชิงบวกต่อตัวเอง มีอารมณ์แจ่มใสเบิกบาน

ท่านมีความคิดเห็นว่า....



ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
5. ท่านได้ใช้วันหยุด แยกตัวเองออกจากการทำงาน และมีเวลาให้กับตัวเอง	/			
6. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับความสามารถในการดูแลตัวเองได้	/			
7. ท่านสามารถวางแผนทำกิจกรรมล่วงหน้าในวันหยุดได้โดยไม่กังวลกับงาน	/			
8. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ถูกบีบบังคับจากภาระหน้าที่งาน	/			

## ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ (Motivation to enter profession) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร

**แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ (Motivation to enter profession)** หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพประกอบด้วย ผลตอบแทนทางการเงิน (Financial reward) และสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment)

**2.1 ผลตอบแทนทางการเงิน (Financial reward)** หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ท่านมีความคิดเห็นว่า....

ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
9. ท่านคิดว่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	/			



ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
10. ท่านคิดว่า เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	/			
11. ท่านคิดว่า ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม	/			
12. องค์กรของท่านมีวิธีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเสมอภาค	/			
13. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน เพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	/			

**2.2 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment)** หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทีมเท่ากำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ท่านมีความคิดเห็นว่า....

ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
14. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมกับการทำงานของท่าน	/			
15. องค์กรของท่านมีการดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานเป็นอย่างดี	/			
16. องค์กรของท่านมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	/			
17. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือในสถานที่ทำงานที่มีสภาพที่ดีและพร้อมใช้งาน	/			
18. องค์กรของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจน	/			


**ส่วนที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร**

**วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture)** หมายถึง วิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาพฤติกรรมของต่าง ๆ

ท่านมีความคิดเห็นว่า....

ข้อความคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
19. องค์กรของท่านมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง	/			
20. องค์กรของท่านให้โอกาสพนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	/			
21. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมภายในด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในบริษัท	/			
22. องค์กรของท่านมีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	/			
23. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน	/			

**ส่วนที่ 4 ความผูกพันกับองค์กร (Organizational commitment)**

**ความผูกพันกับองค์กร (Organizational commitment)** หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กรเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

ท่านมีความคิดเห็นว่า....

ข้อความคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
24. ท่านรู้สึกมีความผูกพันกับองค์กรแห่งนี้	/			
25. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อพูดถึงเรื่ององค์กรของท่านกับบุคคลภายนอก	/			





**BANGKOK  
UNIVERSITY**  
THE CREATIVE UNIVERSITY

ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อ เสนอแนะ
	+1	0	-1	
26. ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีการกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางที่เสื่อมเสีย	/			
27. ท่านยินดีอย่างยิ่งที่จะทำงานและเกษียณอายุที่องค์กรแห่งนี้	/			
28. เหตุผลสำคัญข้อหนึ่งที่ท่านยังคงทำงานในองค์กรแห่งนี้ คือ ท่านรู้สึก ว่า องค์กรของท่านมีธรรมาภิบาล	/			

ผู้ทรงคุณวุฒิ



( ภัทราณี วีระภาคย์การุณ )

ตำแหน่ง Retail Excellence & Development Manager

O.P. Natural Products Co., Ltd.

## ภาคผนวก ค จดหมายเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย



**BANGKOK  
UNIVERSITY**

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ (วิทยาเขตคลองห้า)  
119 ถนนพระราม 4 เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110  
โทรศัพท์ 0 2350 3500  
โทรสาร 0 2240 1516, 0 2249 6274

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ (วิทยาเขตรังสิต)  
9/1 หมู่ที่ 5 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี 12120  
โทรศัพท์ 0 2902 0299 โทรสาร 0 2516 8553

ที่ มกท/บช.0370/2560

19 มิถุนายน 2560

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย

เรียน คุณจันทราจรัส ประสังสิต  
Purchasing & Administration Manager  
Transpo International Limited.

เนื่องด้วย นางสาว สุลีวัลย์ หมีแตรตรี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ได้  
ดำเนินการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพและวัฒนธรรมองค์กร  
ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน” ซึ่งเป็นรายวิชาการค้นคว้าอิสระของหลักสูตร

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัยจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับงานวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศันสนีย์ เทพปัญญา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2350-3608-9

โทรสาร 0-2350-3668



**BANGKOK  
UNIVERSITY**

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ (วิทยาเขตกล้วยน้ำไท)  
119 ถนนพระราม 4 เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110  
โทรศัพท์ 0 2350 3500  
โทรสาร 0 2240 1516, 0 2249 6274

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ (วิทยาเขตรังสิต)  
9/1 หมู่ที่ 5 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี 12120  
โทรศัพท์ 0 2902 0299 โทรสาร 0 2516 8553

ที่ มกท/บช.0372/2560

19 มิถุนายน 2560

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย

เรียน คุณอัจฉรา จตุวัฒน์  
Managing Director  
ห้างหุ้นส่วนจำกัด แฮปปี้ มินิท ทราเวล

เนื่องด้วย นางสาว สุลีวัลย์ หมีแตรตร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ได้  
ดำเนินการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพและวัฒนธรรมองค์กร  
ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน” ซึ่งเป็นรายวิชาการค้นคว้าอิสระของหลักสูตร

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัยจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับงานวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.คันสนีย์ เทพปัญญา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2350-3608-9

โทรสาร 0-2350-3668



**BANGKOK  
UNIVERSITY**

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ (วิทยาเขตกล้วยน้ำไท)  
119 ถนนพระราม 4 เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110  
โทรศัพท์ 0 2350 3500  
โทรสาร 0 2240 1516, 0 2249 6274

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ (วิทยาเขตรังสิต)  
9/1 หมู่ที่ 5 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี 12120  
โทรศัพท์ 0 2902 0299 โทรสาร 0 2516 8553

ที่ มกท/บท.0372/2560

19 มิถุนายน 2560

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย

เรียน คุณภัทราณี วีระภาคย์การุณ

Retail Excellence & Development Manager

O.P. Natural Products Co., Ltd.

เนื่องด้วย นางสาว สุลีวัลย์ หมีแตรตร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง “ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน” ซึ่งเป็นรายวิชาการค้นคว้าอิสระของหลักสูตร

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัยจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับงานวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศันสนีย์ เทพปัญญา)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2350-3608-9

โทรสาร 0-2350-3668

**ประวัติผู้เขียน**

<b>ชื่อ-นามสกุล</b>	นางสาวสุลวีลย์ หมีแตรตร์	
<b>Name &amp; Last Name</b>	Miss Suleewan Meeraet	
<b>วัน เดือน ปีเกิด</b>	2 มีนาคม 2537	
<b>Date of Birth</b>	March 2, 1994	
<b>สถานที่ติดต่อ</b>	56/1 หมู่ 5 ตำบลทุ่งทอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี 71110	
<b>Address</b>	56/1 Moo 5, Tung Tong Subdistrict, Tha Muang District, Kanchanaburi 71110	
<b>อีเมล</b>	Suleewan.meer@bumail.net	
<b>ประวัติการศึกษา</b>	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	
<b>Education</b>	Bachelor of Accountancy, Bangkok University	
<b>ประวัติการทำงาน</b>	2559 – ปัจจุบัน	ธุรกิจส่วนตัว
<b>Work Experience</b>	2016 – Present	Self-employed business

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ ..... 9 ..... เดือน ธันวาคม ..... พ.ศ. 2560

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) ..... ลลิวลิ้งค์ แซ่แฉะ ..... อยู่บ้านเลขที่ 56/1

ซอย ..... ป่าติမ် 4 ..... ถนน ..... - ..... ตำบล/แขวง ..... กู้ทอ

อำเภอ/เขต ..... ท่าม่วง ..... จังหวัด ..... กาญจนบุรี ..... รหัสไปรษณีย์ ..... 71110

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว ..... 7580204175

ระดับปริญญา  ตรี  โท  เอก

หลักสูตร ..... บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ..... สาขาวิชา ..... -

คณะ ..... บริหารธุรกิจ ..... ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานวิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์หัวข้อ

..... ความล้มเหลวของรัฐและการทำงาน บรรดาไว้ในการศึกษาเชิงลึก  
..... และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของ  
..... พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ..... บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ..... ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า “วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนดระยะเวลาในการนำวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ..... ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ  
( นาวาลาวลิวัดณ์ วัฒนธรร )

ลงชื่อ..... ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ  
( อาจารย์ อัญญา จุลพิสิฐ )  
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ..... พยาน  
( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กฤติกา ลีมลาวลีย์ )  
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ..... พยาน  
( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์ )  
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร