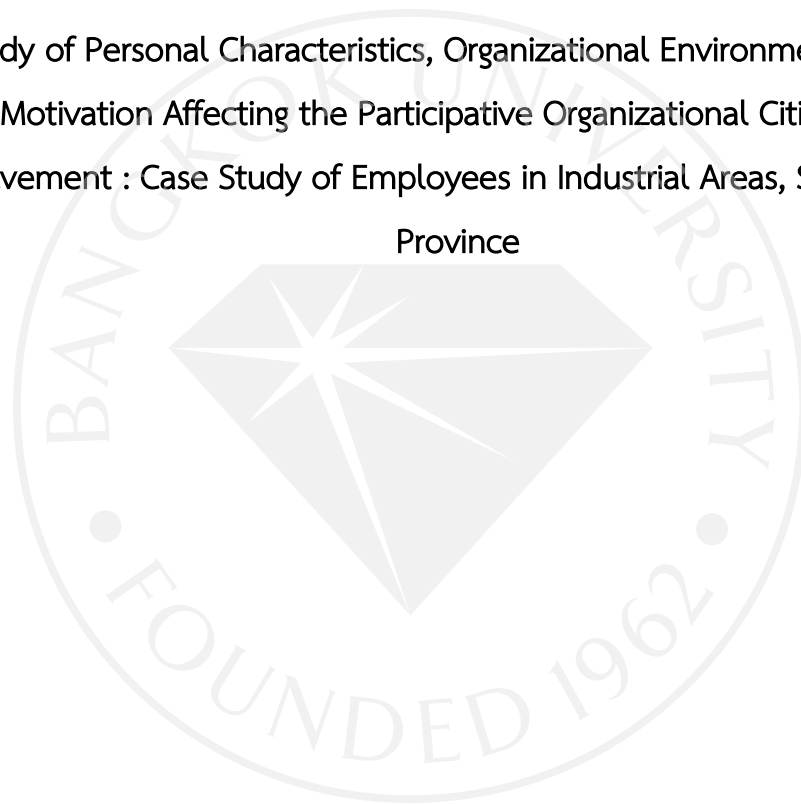


การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจใน  
การทำงาน ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร:กรณีศึกษา พนักงาน  
ระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

A Study of Personal Characteristics, Organizational Environment and Work  
Motivation Affecting the Participative Organizational Citizenship  
Involvement : Case Study of Employees in Industrial Areas, Samutprakan  
Province



การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน  
ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร:กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการย่าน  
อุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

A Study of Personal Characteristics, Organizational Environment and Work Motivation  
Affecting the Participative Organizational Citizenship Involvement : Case Study of  
Employees in Industrial Areas, Samutprakarn Province



กษิติศ พรสงเคราะห์

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
ปีการศึกษา 2559



© 2561

กษิตศ พรสงเคราะห์

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจใน  
การทำงานที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา พนักงาน  
ระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

ผู้วิจัย กษิตศ พรสงเคราะห์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์)

(ดร.สุชาดา เจริญพันธุ์ศิริกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

22 กุมภาพันธ์ 2561

กษิติศ พรสงเคราะห์. ปรึญญาบริหารธุรกิจมหาบัณชิต, กุมภาพันธ์ 2561, บัณชิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน  
ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการย่าน  
อุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ (48 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ

### บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้ (1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ  
การมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัด  
สมุทรปราการที่แตกต่างกัน (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีผลต่อ  
การมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัด  
สมุทรปราการ และ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม  
ในการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้  
แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับ  
ปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็น  
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน  
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การเปรียบเทียบค่าที การวิเคราะห์ความ  
แปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย ผลการศึกษา พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล  
ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีผลต่อการมี  
ส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัด  
สมุทรปราการ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน (2) สภาพแวดล้อมในองค์กรมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมใน  
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ  
และ (3) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ  
พนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
0.05

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในองค์กร, แรงจูงใจในการทำงาน, การมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์กร

Pornsongkrowch, K. M.B.A., February 2018, Graduate School, Bangkok University.  
A Study of Personal Characteristics, Organizational Environment and Work Motivation  
Affecting the Participative Organizational Citizenship Involvement : Case Study of  
Employees in Industrial Areas, Samutprakan Province. (48 pp.)  
Advisor: Assoc. Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

### **ABSTRACT**

The objectives of study were to : (1) study personal characteristics factor affecting participation organizational citizenship: Case Study of Employees in Industrial Areas, Samutprakan Province. (2) study organization environment affecting participation organizational citizenship: Employees in Industrial Areas, Samutprakan Province; and (3) study work motivation affecting participation organizational citizenship: Employees in Industrial Areas, Samutprakan Province. The questionnaire set was used to be an instrument in order to collect the data from 400 Employees in Industrial Areas, Samutprakan Province. The instrument was a questionnaire and descriptive statistics include percentage, mean, standard deviation and inferential statistics include T-test, One-way ANOVA, and Simple Regression Analysis. It was found that (1) personal characteristic factor including genders, age, education, status, income and working time affecting participation organizational citizenship: Case Study of Employees in Industrial Areas, Samutprakan Province not different (2) organization environment affecting participation organizational citizenship: Case Study of Employees in Industrial Areas, Samutprakan Province; and (3) work motivation affecting participation organizational citizenship: Case Study of Employees in Industrial Areas, Samutprakan Province. Statistically significant at the 0.05 level.

*Keywords: Organization Environment, Work Motivation, Participative Organizational Citizenship*

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเฉพาะบุคคลฉบับนี้สามารถประสบความสำเร็จลุล่วงครบถ้วนสมบูรณ์ ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาเฉพาะบุคคล ซึ่งอาจารย์ได้อบรม อธิบายแนวทางและให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการวิจัยอย่างถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนช่วยตรวจสอบ ให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย ขอขอบพระคุณ สำหรับความกรุณา ความรู้ ความเอาใจใส่ คำแนะนำ ความช่วยเหลือและการสนับสนุนในทุกมิติตลอดการดำเนินงานวิจัย รวมถึงอาจารย์ท่านอื่นๆ ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ และสามารถนำวิชาการต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มาไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมารดาและทุกคนในครอบครัว รวมถึงบุคคลหรือองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและไม่ได้กล่าวถึงในที่นี้ ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียน และคอยช่วยเหลือให้กำลังใจ ตลอดจนขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจเสมอมา จนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

กษิติศ พรสงเคราะห์

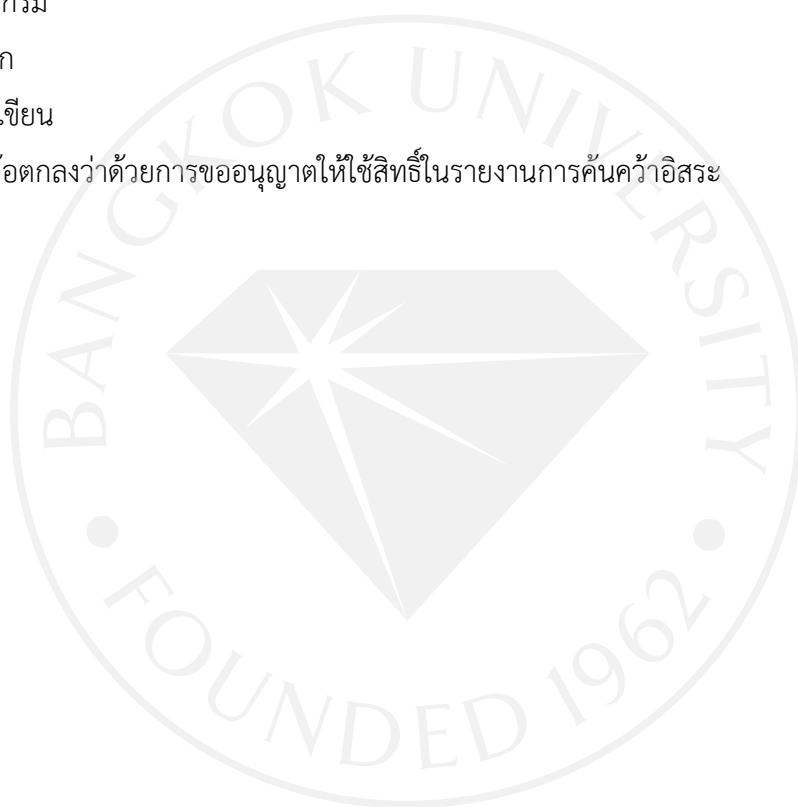
## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	6
1.4 กรอบแนวคิด	8
1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	9
1.6 นิยามคำศัพท์	10
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	
2.1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	11
2.2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร	13
2.3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	15
2.4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	19
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	22
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	25
3.4 สมมติฐานการวิจัย	25
3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย	25
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา	27
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน	30



สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 การอภิปรายผล	34
5.2 ข้อเสนอแนะ	35
5.3 ข้อเสนอแนะ	39
บรรณานุกรม	40
ภาคผนวก	42
ประวัติผู้เขียน	48
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการขออนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: ตารางความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม	24
ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม	27
ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสภาพแวดล้อมในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ	28
ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ	29
ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ	30
ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศ	31
ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษาสถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน	31
ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)	32
ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)	33

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิด

หน้า

8



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

จากการแข่งขันของธุรกิจอุตสาหกรรมต่างๆ ที่มีความรุนแรงมากขึ้น มีการแสวงหาและพัฒนาปัจจัยด้านต่างๆ ที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เช่น เทคโนโลยี แหล่งเงินทุน การร่วมทุนเพื่อสร้างความเข้มแข็ง การเลือกฐานการผลิตที่เหมาะสม ความรู้ในการบริหารจัดการใหม่ๆ การพัฒนาระบบส่งมอบสินค้าและบริการที่มีประสิทธิภาพ ไปจนถึงการพัฒนารูปแบบการบริการ เพื่อสร้างความแตกต่างและความประทับใจให้แก่ผู้บริโภค ซึ่งกระบวนการทั้งหมดนี้ล้วนต้องอาศัยองค์การที่มีประสิทธิภาพสูงและทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเป็นหัวใจหลักในการดำเนินการทั้งสิ้น จากสภาพการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วดังกล่าว ทำให้องค์การมีความจำเป็นต้องหาแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การให้มีความสามารถในการแข่งขันได้ แต่การพัฒนาต่างๆ เหล่านี้จะประสบความสำเร็จไม่ได้ถ้าหากพนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงานที่จะทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด องค์การใดก็ตามที่มีการลงทุนเครื่องจักร และใช้คนจำนวนเท่ากับองค์การอื่นๆ แต่ถ้าคุณภาพของคนที่มีเหนือกว่าและมีความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกันดีกว่า องค์การนั้นย่อมจะมีประสิทธิภาพในการผลิตเหนือกว่าองค์การที่มีคุณภาพของคนต่ำกว่า และสิ่งหนึ่งที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของคนได้นั้นคือแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นความจำเป็นและหน้าที่หลักอย่างหนึ่งขององค์การและผู้บังคับบัญชาคือการจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น พุ่มพวงกาย แรงใจ และกำลังความคิดแก่องค์การให้ได้มากที่สุด (กุสุมา จ้อยช้างเนียม, 2552)

ในการจูงใจบุคคล สิ่งที่ควบคู่กับแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความต้องการในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย และมีความต้องการทางจิตใจ เช่น การเข้าสังคม ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น การรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรื่นรมย์ต่างๆ การที่บุคคลตัดสินใจเข้ามาทำงานกับองค์การเพื่อตอบสนองเป้าหมายและความต้องการส่วนบุคคล เช่น ต้องการค่าจ้างไปเป็นค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ต้องการประสบการณ์การทำงาน ต้องการความสำเร็จและการยอมรับต้องการได้รับเลื่อนตำแหน่งสู่ระดับบริหารขององค์การ ในขณะที่องค์การจะมีเป้าหมายและความต้องการเฉพาะตัว เช่น ต้องการเอาชนะองค์การคู่แข่ง ต้องการอยู่รอดในตลาดการแข่งขัน ต้องการเป็นที่หนึ่งในตลาดผู้บริโภค เป็นต้น ดังนั้น หากองค์การเข้าใจถึงความต้องการของบุคคลและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในการจูงใจให้บุคคลทำงานให้เป็นประโยชน์จะเป็นปัจจัยที่สำคัญหนึ่งในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายร่วมกันทั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์การด้วยเหตุที่แรงจูงใจในการทำงานเป็นพฤติกรรมที่องค์การทุกแห่ง

ต้องการให้เกิดขึ้นกับพนักงานขององค์กร จึงมีผู้พยายามที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และจากการศึกษาพบว่าปัจจัยหลายประการด้วยกันที่สามารถผลักดันให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศขององค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เป็นต้น (สุชาติ จรประดิษฐ์, 2552)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการ โดยเป็นการให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และความเป็นมิตร เป็นพฤติกรรมทางสังคมในเชิงบวก ซึ่งจะทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกในทางที่ดี และคงไว้ซึ่งความรู้สึกที่ดีนั้น ตลอดจนความรู้สึกเป็นพวกพ้องเดียวกันและได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องมีเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพภายในองค์กรมี 3 ประการ ดังนี้ ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งภายในระบบงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามบทบาทที่องค์กรต้องการ และผู้ปฏิบัติงานต้องมีความคิดสร้างสรรค์ และทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อองค์กร นอกเหนือจากงานตามหน้าที่ของตนเอง โดยพฤติกรรมที่กล่าวมานั้น เรียกว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พนักงานสามารถที่จะเลือกปฏิบัติเองได้ แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนที่เป็นรางวัลและการลงโทษจากการปฏิบัติพฤติกรรมนั้น (วิไลวรรณ ศรีสงคราม, 2552)

การประเมินผลการปฏิบัติงานนับเป็นเครื่องมือหรือองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่องค์ประกอบต่างๆ มีความเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งยังมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนงานขององค์กร ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ นับตั้งแต่ กระบวนการสรรหา การคัดเลือกบุคลากร สำหรับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานทราบจุดเด่น จุดด้อย ระดับขีดความสามารถ และศักยภาพของพนักงานผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน องค์กรจะได้ฝึกอบรมปรับปรุงแก้ไขจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้กว้างขวางมากขึ้น อันจะนำสู่กระบวนการพิจารณาแต่งตั้งผู้ที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งการพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ นอกจากนี้ประการประเมินผลการปฏิบัติงานยังช่วยให้ทราบว่าองค์กรควรจะให้ผลตอบแทนมากน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับผลงานของพนักงานในแต่ละช่วงที่ทำการประเมิน หากพนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนด ก็จะมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่จะให้พนักงานมีโอกาสปรับปรุงแก้ไขตนเองหรือควรให้พ้นสภาพการเป็นพนักงานขององค์กรในที่สุด (พูลสุข สังข์รุ่ง, 2555)

การทำงานเป็นทีมเป็นแรงจูงใจในการทำงานสำคัญที่จะผลักดันให้ท่านเป็นผู้นำที่ดี ถ้าประสงค์ที่จะนำทีมให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ท่านจำเป็นต้องค้นหาคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมให้ประลึกไว้เสมอว่าทุกคน มีอิสระในตัวเอง ขณะเดียวกันก็เป็นส่วนหนึ่งของทีม แล้ว

จึงนำเอากลยุทธ์ในการสร้างทีมเข้ามาใช้เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันและประสบความสำเร็จ ทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานคือกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายของ ทีมต่อไปนี้เป็นสิ่งที่ท่านและเพื่อนร่วมทีมจะต้องยึดถือเป็นกรอบเพื่อทำงาน ร่วมกัน มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน จัดการด้วยตนเอง พึ่งพาตัวเอง ขนาดของกลุ่มที่พอเหมาะ มีความเป็นหนึ่งเดียวกันสมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องมี ความเป็นหนึ่งเดียวกัน ทุก ๆ คนจะถูกดึงเข้ามาในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในงาน และบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยทั่วไปแล้วงาน และเป้าหมายอาจบรรลุได้เมื่อทำงานร่วมกันแทนที่จะต่างคนต่างทำ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะโดดเด่นและสมาชิกทุกคนมีความ รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จด้วยจัดการด้วยตนเอง (พงค์ หรดาล, 2553)

บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น จะมีองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลายประการ ซึ่งองค์ประกอบนั้นต้องการสามารถตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และในแต่ละบุคคลจะมีองค์ประกอบของความพึงพอใจที่ไม่เหมือนกัน องค์ประกอบต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เช่น ลักษณะของงานที่ทำ องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติหากได้ทำงานตามที่เขานัดก็จะเกิดความพอใจ การนิเทศงาน มีส่วนสำคัญที่จะทำงานให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้เขาพบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย ความมั่นคงในงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้ น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่อายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน ได้แก่ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงและการดำเนินงานภายในของสถาบัน พบว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย สถานภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงาน มีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่นๆ ของสภาพการทำงานและในระหว่างผู้หญิงด้วยกัน โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้วจะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก (เยาวลักษณ์ กุลพานิช, 2553)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผลจาก

การศึกษาที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะนำไปพัฒนาการบริหารงานขององค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นของปัญหาที่ต้องมีการแก้ไขโดยมุ่งเน้นที่การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในประเด็นการศึกษาดังนี้

#### 1. ปัญหาด้านปัจจัยส่วนบุคคล

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีและแนวคิดของ อุดุลย์ จาตุรงค์กุล (2544) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงอายุ เพศ วงจรชีวิตของครอบครัว การศึกษา รายได้ เป็นต้น ลักษณะดังกล่าวมีความสำคัญต่อการตลาดเพราะมันเกี่ยวข้องกับอุปสงค์ ในตัวสินค้าทั้งหลาย การเปลี่ยนแปลงทางปัจจัยส่วนบุคคลชี้ให้เห็นถึงการเกิดขึ้นของตลาดใหม่ และตลาดอื่นก็จะหมดไป หรือลดความสำคัญลง ปัจจัยส่วนบุคคล ที่สำคัญได้แก่ อายุ เพศ วงจรชีวิตครอบครัว การศึกษาและรายได้ Belch & Belch (2005) ได้ศึกษาตัวแปร ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ อาชีพ และรายได้ โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการ พฤติกรรม การตัดสินใจ และอัตราการใช้จ่ายสินค้าของผู้บริโภค ซึ่งสามารถเขา ถึงและมีประสิทธิผลต่อการ กำหนดตลาดเป้าหมาย ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อที่มีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ดังนี้ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส การศึกษา อาชีพ และรายได้

#### 2. ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีและแนวคิดของพรนพ พุกกะพันธ์ (2554) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมของการทำงาน หมายถึง สภาพที่มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมาก มีส่วนเสริมสร้างและทำลายขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด ระบายร้อย เป็นต้น จะทำให้พนักงานบังเกิดความสบายใจไม่รู้สึกรำคาญหรืออารมณ์ขุ่นมัว สุกุลนารี กาแก้ว (2551) กล่าวว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมการทำงานที่อยู่รอบๆ ตัวผู้ทำงาน ในขณะที่ทำงานนั้น แบ่งได้หลายประเภท ได้แก่ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ที่อยู่รอบๆ ตัวผู้ทำงาน ในขณะที่ทำงานนั้นมีหลายชนิด ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางเคมี ที่ผู้ทำงานต้องเกี่ยวข้อง ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ และปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ชลธิชา สว่างเนตร (2552) กล่าวว่า บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีสภาพที่สบายกายสบายใจในการทำงาน การทำงานก็จะมีความสุข นงชนก ผิวเกลี้ยง (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม นัยนา สุภาพ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส.อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด และ



อดิเทพ มโนการ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร

### 3. ปัญหาด้านแรงจูงใจในการทำงาน

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีและแนวคิดของ วรินธร แก้วคล้าย (2554) กล่าวว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดยตามแรงจูงใจในการทำงาน คือแรงจูงใจในการทำงานในตัวเองทำให้ ต้องการจะทำงาน ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยสมารถที่จะทำงานให้ และในสิ่งแวดล้อมของการ ปฏิบัติงาน จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2553) ได้แบ่งแรงจูงใจในการทำงานตามที่มาของแรงจูงใจในการ ทำงาน สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจในการทำงานทางกาย และแบ่งตามลักษณะ พฤติกรรมที่แสดงออก พวงเพชร วัชรอยู่ (2552) กล่าวว่า บุคคลมีการแสดงออกเพื่อตอบสนองความ ต้องการและแรงขับอย่างเดียวกันแตกต่างกันออกไป เช่นบุคคลที่มีความต้องการเงินเหมือนกัน อาจจะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่างกันไป นิธิเมธ หัตไทย (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการ ทำงานของข้าราชการเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร สุรัตน์จิ คุตระกุล (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษานาคราพพาณิชย์ไทยในเขต กรุงเทพมหานคร และ วราพร มะโนเพ็ญ (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ณาการออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค

### 4. ปัญหาด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีและแนวคิดของ สิริอร วิชชาวุธ (2554) กล่าวว่า การเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นการที่พนักงานมีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร และมีความเต็มใจที่จะแสดง พฤติกรรมต่างๆ ที่มีส่วนช่วยเหลือการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ Organ (1991) ได้ อธิบาย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการ โดยเป็นการให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และความเป็นมิตร เป็นพฤติกรรมทางสังคมในเชิงบวก ซึ่งจะทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึก ในทางที่ดี และคงไว้ซึ่งความรู้สึกที่ดีนั้น Bolon (1997) ได้เสนอแนวคิดหลักที่สำคัญของการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรสอง แนวคิด คือ แนวคิดแรก เป็นการแยกโครงสร้างของการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรออกจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แนวคิดที่สอง มีพื้นฐานมาจาก ทฤษฎีในเชิงปรัชญา รัฐศาสตร์ และประวัติศาสตร์สังคม วิริณธ์ ธรรมนารถสกุล (2549) ได้ศึกษาการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในฐานะของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลกึ่งกลาง และอิทธิพลสอดแทรก โดย ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงพยาบาลเอกชน วัชรีย์ อยู่เจริญ (2551) ได้ศึกษา ปัจจัยทางจิตลักษณะที่ เกี่ยวข้องกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาบุคลากรสาย ค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง และ ชนิตา เศษลือ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์



จากประเด็นปัญหาและเหตุผลที่กล่าวถึงสามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็นหัวข้อวิจัยดังนี้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการมีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

### 1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

วิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ประกอบด้วยข้อมูลดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน
4. การมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

### 1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาด

ของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน โดยทำการสำรวจตั้งแต่วันที่ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2560 ถึง วันที่ 31 ธันวาคม 2560

### 1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

#### 1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

##### 1.3.3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

##### 1.3.3.1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร

##### 1.3.3.1.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

#### 1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

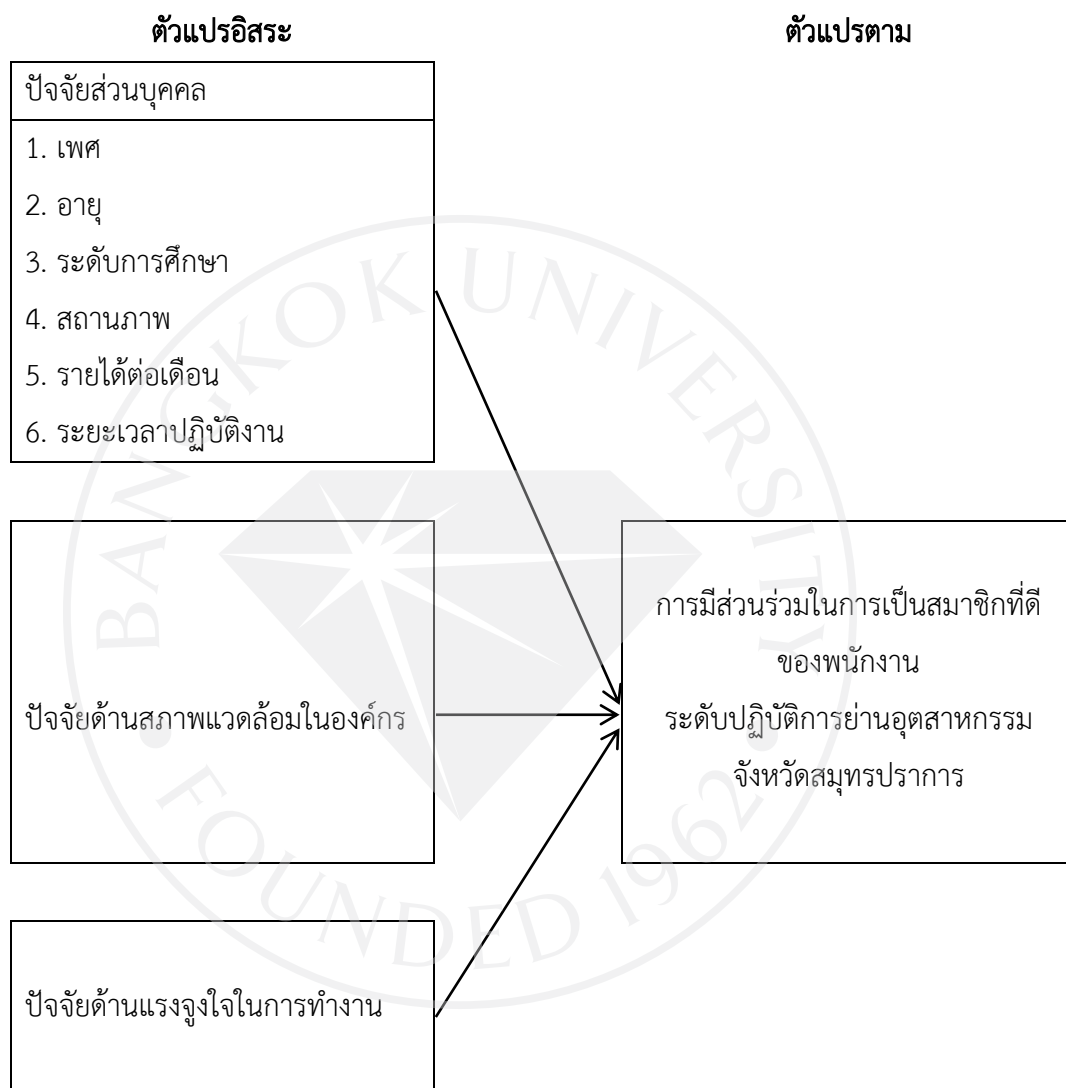
1.3.3.2.1 การมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ ย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

### 1.3.4 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่มคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ การมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

## 1.4 กรอบแนวคิด

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิด



จากกรอบแนวคิดการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยเป็นการวิจัยเพื่อให้ทราบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการหรือไม่

## 1.5 สมมุติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

### 1.5.1 สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ มีการกำหนดสมมุติฐานดังนี้

1.5.1.1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน

1.5.1.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

1.5.1.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ การทดสอบสมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### 1.5.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

1.5.2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

1.5.2.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

1.5.2.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

1.5.2.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

## 1.6 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1.6.1 พนักงาน หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

1.6.2 สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งวัดได้จาก บรรยากาศที่ทำงานมีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทันสมัย เพียงพอเหมาะสม บรรยากาศในหน่วยของท่านทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ขนาดพื้นที่ในการทำงานกว้างขวางสะดวกในการทำงาน มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน และกลิ่นเหม็นอับ ฝุ่นละออง เหมาะแก่การปฏิบัติงาน

1.6.3 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งวัดได้จากการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น องค์กรมีการสนับสนุนให้ท่านได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน องค์กรมีการพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับผลงาน องค์กรมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและเสมอภาค

1.6.4 การเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งวัดได้จากการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ขาดงานหรือไม่สามารถมาทำงานได้ การช่วยเหลือแนะนำเพื่อนร่วมงานที่เข้ามาทำงานใหม่ในการปรับตัวแม้ไม่ถูกขอร้องให้ทำ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการทำงานต่างๆ การมีส่วนช่วยในการป้องกัน แก้อัปเดตหรือลดความรุนแรงของความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร การมีส่วนช่วยให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงานในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

1.7.1 องค์กรในย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการนำผลจากการศึกษาไปปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์กรขององค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

1.7.2 องค์กรในย่านสมุทรปราการนำผลจากการศึกษาไปส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

1.7.3 องค์กรในย่านสมุทรปราการนำผลจากการศึกษาไปส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

1.7.4 องค์กรในย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการนำผลจากการศึกษาไปพัฒนาการบริหารงานขององค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ อธิบายได้ตามรายการดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

#### 2.1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

อดุลย์ จาตุรงค์กุล (2544) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงอายุ เพศ วงจรชีวิตของครอบครัว การศึกษา รายได้ เป็นต้น ลักษณะดังกล่าวมีความสำคัญต่อนักการตลาดเพราะมันเกี่ยวข้องกับอุปสงค์ (Demand) ในตัวสินค้าทั้งหลาย การเปลี่ยนแปลงทางปัจจัยส่วนบุคคลชี้ให้เห็นถึงการเกิดขึ้นของตลาดใหม่ และตลาดอื่นก็จะหมดไป หรือลดความสำคัญลง ปัจจัยส่วนบุคคล ที่สำคัญมีดังนี้ 1) อายุ นักการตลาดต้องคำนึงถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงของประชากรในเรื่องของอายุด้วย 2) เพศ จำนวนสตรี (สมรสหรือโสด) ที่ทำงานนอกบ้านเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ นักการตลาดต้องคำนึงว่าปัจจุบันสตรีเป็นผู้ซื้อรายใหญ่ ซึ่งที่แล้วมาผู้ชายเป็นผู้ตัดสินใจซื้อ นอกจากนั้นบทบาทของสตรีและบุรุษบางส่วนที่ซ้ำกัน 3) วงจรชีวิตครอบครัว ขั้นตอนแต่ละขั้นของวงจรชีวิตของครอบครัวเป็นตัวกำหนดที่สำคัญของพฤติกรรม ขั้นตอนของวงจรชีวิตของครอบครัวแบ่งออกเป็น 9 ขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนจะมีพฤติกรรมการซื้อที่แตกต่างกัน และ 4) การศึกษาและรายได้ การศึกษามีอิทธิพลต่อรายได้เป็นอย่างมาก การรู้ว่าอะไรเกิดขึ้นกับการศึกษาและรายได้เป็นสิ่งสำคัญเพราะแบบแผนการใช้จ่ายขึ้นอยู่กับรายได้ที่คนมี

Belch & Belch (2005) ได้ศึกษาตัวแปร ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ อาชีพ และรายได้ โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการ พฤติกรรม การตัดสินใจ และอัตราการใช้จ่ายสินค้าของผู้บริโภค ซึ่งสามารถเขา

ถึงและมีประสิทธิผลต่อการ กำหนดตลาดเป้าหมาย ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อที่มีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ดังนี้ 1) อายุ (Age) บุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความต้องการในสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่นกลุ่มวัยรุ่นจะชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่และชอบสินค้าประเภทแฟชั่น ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุจะ สนใจสินค้าที่เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ

ซึ่งหากแบ่งช่วงกลุ่มอายุออกเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่มีลักษณะ ใกล้เคียงกัน 2) เพศ (Sex) เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมในการบริโภคมาก เพราะ เพศที่แตกต่างกันมักมีทัศนคติ การรับรู้ และการตัดสินใจในเรื่องการเลือกสินค้าที่บริโภคแตกต่างกัน โดยมากเกิดจากสาเหตุ ในเรื่องของ การได้รับการเลี้ยงดู การปลูกฝังนิสัยมาตั้งแต่ในวัยเด็ก โดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งมีวัฒนธรรมในการเลี้ยงดูเด็กผู้ชาย และเด็กผู้หญิงที่แตกต่างกันอย่างมา โดยส่วนใหญ่เด็กผู้ชายจะถูกเลี้ยงให้มีความกล้าแสดงออก และมีความรับผิดชอบเพื่อจะได้เป็น หัวหน้าครอบครัวต่อไป ส่วนเด็กผู้หญิงจะถูกเลี้ยงดูในลักษณะที่ให้สงบเสงี่ยมและเป็นผู้ตามหรือ เป็นภรรยาที่ดี ทำให้มีพฤติกรรมที่มีแนวโน้มในการไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น จากที่กล่าวมา จึงอาจกล่าวได้ว่าในสังคมไทยเพศชายมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการของ ครอบครัวมากกว่าเพศหญิง 3) สถานภาพการสมรส (Status) สมรส โสด หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย ซึ่งในอดีตถึง ปัจจุบัน เป็นเป้าหมายที่สำคัญ ของการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอดและมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับหน่วยผู้บริโภค ทำให้เกิดความต้องการในผลิตภัณฑ์ และพฤติกรรม การซื้อที่แตกต่างกัน เช่นผู้ที่หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย จะเลือกแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่หรูหรา ทันสมัยมีเอกลักษณ์ 4) การศึกษา (Education) ผู้ที่มีการศึกษาสูง มีแนวโน้มที่จะเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มี คุณภาพดีมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำจึงมีแนวโน้มที่จะเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพมากกว่า 5) อาชีพ (Occupation) อาชีพ ของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความจำเป็นและความต้องการ สินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น เกษตรกร หรือชาวนาก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และสินค้าที่เป็น ปัจจัยการผลิตเป็นส่วนใหญ่ ส่วนพนักงานที่ทำงานในบริษัทต่างๆส่วนใหญ่จะซื้อ สินค้าเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพ ข้าราชการก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็น นักธุรกิจก็จะซื้อสินค้าเพื่อสร้าง ภาพพจน์ให้กับตัวเองเป็นต้นนักการตลาดจะต้องศึกษาว่าสินค้าและบริการของ บริษัทเป็นที่ต้องการของกลุ่มอาชีพประเภทใด เพื่อที่จะจัดเตรียมสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม 6) รายได้ (Income) หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Circumstances) สถานภาพ ทางเศรษฐกิจของบุคคลจะกระทบต่อตราสินค้าและบริการที่ตัดสินใจ สถานภาพเหล่านี้ ประกอบด้วย รายได้การออมทรัพย์ อำนาจการซื้อ และทัศนคติเกี่ยวกับการจ่ายเงิน นักการตลาด ต้องสนใจแนวโน้มของรายได้ส่วนบุคคล เนื่องจากรายได้จะมีผลต่ออำนาจของการซื้อ คนที่มี รายได้ต่ำจะมุ่งซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และมีความไวต่อราคามาก ส่วนคนที่มีรายได้สูง จะมุ่งซื้อสินค้าที่มีคุณภาพดีและราคาสูงโดยเน้นที่ภาพพจน์ของราคาสินค้าเป็นหลัก การศึกษาอาชีพและรายได้นั้นมีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในความสัมพันธ์เชิง เหตุและผล เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสเลือกอาชีพที่สามารถสร้างรายได้สูงกว่าคนที่มี การศึกษาต่ำกว่า



## 2.2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร

พรนพ พุกกะพันธ์ (2554) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมของการทำงาน หมายถึง สภาพที่มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมาก มีส่วนเสริมสร้างและทำลายขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด ระบายร้อย เป็นต้น จะทำให้พนักงานบังเกิดความสบายใจไม่รู้สึกรำคาญหรืออารมณ์ขุ่นมัว ขวัญและกำลังใจก็จะดี ถ้าจัดการสภาพทำงานไร้ระเบียบขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาดความสวยงามพนักงานจะขาดความตั้งใจในการทำงาน และเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจให้หมดสิ้นไปด้วย เป็นสภาพความมีระเบียบเรียบร้อย สิ่งแวดล้อมที่ดี มีการจัดห้องทำงานไว้เป็นส่วน อุปรกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่างๆ เพียงพอสำหรับการทำงาน สภาพแวดล้อมรอบๆ ตัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การทำงาน อ่านหนังสือ เป็นต้น สภาพแวดล้อมรอบๆ ตัวจะมีอิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้พอๆ กับความรู้ความสามารถ เช่น ถ้าต้องการที่จะทำงาน สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยแต่ไม่มีความรู้พอที่จะทำงานได้ จะทำให้ทำงานไม่สำเร็จ ในทางกลับกันหากมีความรู้ที่จะทำงานได้แต่สภาพแวดล้อมไม่ดีพอ แสงสว่างน้อย มีเสียงดังรบกวนอยู่ตลอดเวลา สภาพแวดล้อมเช่นนี้ อาจทำให้ขาดสมาธิ เกิดความรู้สึกรำคาญ เป็นผลให้การทำงานไม่สำเร็จหรืออาจมีข้อผิดพลาดในการทำงานได้ สภาพแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน

สกุลนารี กาแก้ว (2551) กล่าวว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมการทำงานที่อยู่รอบๆ ตัวผู้ทำงาน ในขณะที่ทำงานนั้น แบ่งได้หลายประเภท ได้แก่ 1) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ที่อยู่รอบๆ ตัวผู้ทำงานในขณะที่ทำงานนั้นมีหลายชนิด เช่น เสียงดัง ความสั่นสะเทือน ความร้อน ความเย็น รังสี แสงสว่าง ความกดดันบรรยากาศ นอกจากนี้ยังรวมถึงเครื่องจักร เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ และบริเวณสถานที่ทำงาน เป็นต้น 2) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางเคมี ที่ผู้ทำงานต้องเกี่ยวข้อง เช่น สารเคมีชนิดต่างๆ ที่ใช้เป็นวัตถุดิบ หรือผลผลิต หรือของเสียที่ต้องกำจัด โดยทั่วไปสารเคมีดังกล่าวอาจจะอยู่ในรูปของ ก๊าซ ไอ ฝุ่น พุ่มควัน ละออง หรืออยู่ในรูปของเหลว เช่น สารตัวทำละลาย (Solvents) ต่างๆ เป็นต้น 3) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ ของผู้ทำงานนั้นมีทั้งชนิดที่มีชีวิต และไม่มีชีวิต ตัวอย่างของชนิดที่มีชีวิต เช่น ไวรัส แบคทีเรีย เชื้อรา พยาธิ และสัตว์อื่นๆ เช่น งู เป็นต้น สำหรับตัวอย่างของชนิดที่ไม่มีชีวิต เช่น ฝุ่นพิษต่างๆ ซึ่งรวมถึงฝุ่นไม้ ฝุ่นฝ้ายและฝุ่นเมล็ดพืชต่างๆ เป็นต้น และ 4) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม หมายถึงสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางสังคม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ความเชื่อถือ ตลอดจนฐานะความเป็นอยู่และอาชีพของประชากรในชุมชน ชุมชนที่มีระดับการศึกษาต่ำและยากจน โอกาสที่เป็นโรคต่างๆ ก็เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ขนบธรรมเนียม ประเพณี และความเชื่อที่ผิดๆ ของประชาชนก็ช่วยในการบั่นทอนสุขภาพของประชาชนด้วย เช่น การรดน้ำมนต์รักษาโรค การอดของแสดง เป็นต้น



ชลธิชา สว่างเนตร (2552) กล่าวว่า บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม โดยทั่วไป เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีความสบายกายสบายใจในการทำงาน การทำงานก็จะมีความสุข ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้ 1) สถานที่ทำงาน สถานที่ทำงานเป็นสิ่งประกอบที่ทำให้การทำงานมีความสุข เพราะสถานที่ทำงานสามารถบ่งบอกถึงภารกิจและความมั่นคงของหน่วยงาน การจัดและตกแต่งสถานที่ทำงานให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม จะเป็นการสร้างบรรยากาศ ให้คนในหน่วยงานมีความสุขสบายใจ ออกรทำงาน โดยเฉพาะงานธุรกิจเอกชน มักจะเน้นหนักในเรื่องอาคารสำนักงาน เพราะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความมั่นคง อันดับแรกของหน่วยงาน ลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการก็จะเกิดความมั่นใจและเต็มใจใช้บริการ สถานที่ทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเสริมบรรยากาศในหน่วยงาน 2) ภารกิจหรืองานที่ทำ ภารกิจหรืองานหลักของหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการสร้างบรรยากาศ ในหน่วยงาน ลักษณะของงานที่ถือว่าเป็นบรรยากาศที่ดีในหน่วยงานมีลักษณะ ดังนี้ มีความชัดเจนในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งชัดเจนในผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม เช่น ผลตอบแทนในเรื่องของกำไรหรือขาดทุน มีความต่อเนื่อง หมายถึง งานที่ต้องต่อเนื่อง ไม่ขาดช่วงตอน มีงานทำอย่างสม่ำเสมอ ก็จะทำให้การทำงานมีชีวิตชีวา มีความมั่นคงซึ่งเป็นหลักประกันให้บุคคลในหน่วยงานมีความรู้สึกรู้สีกว่างานอาชีพของเขาจะช่วยให้เขามีความสุขได้ตลอดชีวิต และเขาได้รับความเป็นธรรมจากงานที่เขาทำ และ 3) เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งประกอบที่สำคัญในการทำงานให้มีความสุข โดยเฉพาะบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน จะบ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีหรือความขัดแย้ง ได้อย่างชัดเจน การสร้างบรรยากาศในหน่วยงานเรื่องของเพื่อนร่วมงานจึงควรมีวิธีการ ดังนี้ การจัดกิจกรรมนันทนาการ การทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเยี่ยมครอบครัว การประชุมสัมมนา กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การสรุปผลงาน

นงชนก ผิวเกลี้ยง (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของสำนักงานประกันสังคมสำนักงานใหญ่และประกันสังคมจังหวัดนนทบุรีของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนด้านเพศ อายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

นัยนา สุภาพ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส.อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน

ของพนักงานบริษัทพี.เอส.อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านการติดต่อสื่อสาร จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านลดขั้นตอนการทำงาน

อดิเทพ มโนการ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เฉพาะรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน 1 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ สภาพการทำงาน ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิต พบว่ามีตัวแปรอิสระของปัจจัยภายใน ทั้ง 2 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านสุขภาพและด้านจิตใจปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตพบว่ามีตัวแปรอิสระของปัจจัยภายนอก 2 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านครอบครัว และด้านเศรษฐกิจ

### 2.3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

วรินทร์ แก้วคล้าย (2554) กล่าวว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดยตามแรงจูงใจในการทำงาน คือแรงจูงใจในการทำงานในตัวเองทำให้ต้องการจะทำงาน ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยสามารถที่จะทำงานให้ และในสิ่งแวดล้อมของการปฏิบัติงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ ข่าวสารข้อมูล ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า การปฏิบัติงานด้วยความสามารถและสิ่งแวดล้อมที่ทำงานนั้น ผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิดมีขึ้นได้ ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ การปฏิบัติงานตามแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องศึกษาให้ถ่องแท้ เพราะแรงจูงใจในการทำงานในตัวพนักงานเอง เป็นพลังภายใน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจะเห็นว่าการจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์การต่างๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์การได้มีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง จะเกิดประสิทธิภาพได้ประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ส่วนองค์การใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม แรงจูงใจในการทำงานเป็นการกระทำ หรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้

บรรลุปเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารควรปฏิบัติต่อคนงานหรือพนักงานในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ คอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ต้อยอยู่เสมอ ซึ่งจะสร้างความพอใจให้กับพนักงาน และสร้างความสำเร็จต่อองค์กรต่อไป

जारูวรรณ กมลสินธุ์ (2553) ได้แบ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจในการทำงาน สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจในการทำงานทางกาย (Physiological Motive) คือ แรงจูงใจในการทำงานที่เกิดขึ้นตามความต้องการทางร่างกาย ถือเป็นแรงจูงใจในการทำงานขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากร่างกายต้องการสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำก็เกิดแรงจูงใจในการทำงาน คือ กระจายน้ำ และแสวงหาน้ำดื่ม เป็นต้น ลักษณะของแรงจูงใจในการทำงานทางกาย มีดังนี้ แรงจูงใจในการทำงานทางบวกหรือแสวงหา (Positive Supply Motive) เป็นแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ร่างกายมีชีวิตอยู่รอด ขาดเซยต่อสิ่งที่ร่างกายขาดไป เช่น ความหิว ความกระหาย และการพักผ่อน เป็นต้น แรงจูงใจในการทำงานทางลบหรือการหลีกเลี่ยง (Negative or Avoid Motive) เป็นแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ร่างกายหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะเป็นอันตราย หรือสิ่งที่ไม่เป็นที่ต้องการ เช่น ความเจ็บปวดความเสียใจ ความสกปรก เป็นต้น แรงจูงใจในการทำงานที่จะดำรงเผ่าพันธุ์ (Species Maintaining Motive) เป็นแรงจูงใจในการทำงานทางธรรมชาติที่ทำให้มีการสืบพันธุ์ เพื่อการสร้างสมาชิกสืบทอดในสังคมต่อไป และแรงจูงใจในการทำงานทางสังคม (Social Motive) คือ แรงจูงใจในการทำงานที่เกิดจากการเรียนรู้ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคม เช่น การต้องการความรัก การยกย่อง การมีชื่อเสียง ความก้าวหน้าในชีวิตความภาคภูมิใจ ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานทางสังคมแบ่งได้ ดังนี้ แรงจูงใจในการทำงานใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่เกิดจากความต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด โดยมีความมานะพยายาม ขยันอดทนเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งความมุ่งหวัง หรือเป้าหมายไว้สูง และมีความพยายามมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ แรงจูงใจในการทำงานใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือสังคม บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานประเภทนี้สูงมักจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม เป็นที่พึ่งพาอาศัยของบุคคลอื่น ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อื่น มีความเมตตาโอบอ้อมอารี เห็นใจผู้อื่นเสมอ ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานด้านนี้ก็จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ยอมรับนับถือ และ แรงจูงใจในการทำงานใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ต้องการเป็นผู้นำของบุคคล ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นทั่วไป โดยวิธีที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม เช่น การขยันทำงาน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ ถือเป็นทำได้

อำนาจอย่างเป็นธรรมชาติ แต่ถ้าได้มาโดยการแย่งชิง คดโกง หรือทำลายล้าง ถือเป็นการได้มาซึ่งอำนาจไม่เป็นธรรม และ2) แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจในการทำงานภายใน (Intrinsic Motive) คือ แรงจูงใจในการทำงานที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมต่างๆ ว่ามีประโยชน์และมุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความสำเร็จในการทำกิจกรรมหรือทำงาน จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสุข อุตมการณ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สร้างขึ้นหรือกระทำได้อย่างมาก แต่มีความคงทนถาวร แรงจูงใจในการทำงานภายนอก (Extrinsic Motive) คือ แรงจูงใจในการทำงานที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบข้างตัวบุคคล เช่น รางวัล เกียรติยศ คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่นๆ โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจในการทำงานภายนอก อาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรม อย่างมีเป้าหมาย และมีทิศทางโดยกระบวนการใดๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะ และรางวัลการเสริมแรงจากการได้รับความพอใจ การลงโทษ เป็นต้น

พวงเพชร วัชรอยู่ (2552) กล่าวว่า บุคคลมีการแสดงออกเพื่อตอบสนองความต้องการและแรงขับอย่างเดียวกันแต่แตกต่างกันออกไป เช่นบุคคลที่มีความต้องการเงินเหมือนกัน อาจจะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่างกันไป เช่นบางคนทำงานเพื่อให้ได้ค่าตอบแทน บางคนหนีบยืมจากผู้อื่น หรือบางคนอาจจับปล้นลักขโมย และในทางตรงกันข้าม ความต้องการที่แตกต่างกันยังอาจทำให้เกิดการแสดงออกที่เหมือนกันได้อีกด้วย เช่นบางคนอาจเข้าร่วมเรียนพิเศษภาษาต่างประเทศเนื่องจากต้องการนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ ในขณะที่บางคนอยากเข้าร่วมเพื่อสนองความต้องการอยากเรียนรู้ของตัวเอง หรือบางคนเข้าร่วมเพียงเพราะต้องการเข้าสังคมเท่านั้น เป็นต้น โดยจำแนกกระบวนการของแรงจูงใจในการทำงานในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นตอนการกระตุ้นหรือรับรู้สิ่งกระตุ้น เพื่อก่อให้เกิดการขับเคลื่อนพลังงานเกิดการกระทำ เช่นคนอาจถูกชักนำโดยความสนใจส่วนบุคคลที่อยากจะสร้างความประทับใจต่อผู้อื่น หรือเพื่อได้ทำงานที่ตนสนใจ หรือเพื่อประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนทำ และความสนใจนี้จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่เชื่อว่าจะทำให้ความต้องการนี้บรรลุผล 2) ขั้นตอนการมุ่งเป้าหมาย (Direction) คือ การเลือกการกระทำเพื่อสนองแรงจูงใจในการทำงานของตนเอง เช่น พนักงานที่สนใจอยากได้รับการยอมรับจากหัวหน้าก็จะมีแสดงพฤติกรรมหลายอย่างที่จะให้ได้รับการยอมรับ เช่นทำงานให้ได้ผลงานดี สร้างความประทับใจให้หัวหน้างานอย่างโดดเด่น อาสาทำงานหนักในโครงการสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้ถูกจดจำและเป็นหนทางสู่เป้าหมายของพนักงาน และ3) การรักษาพฤติกรรม (Maintaining behavior) คือ ความพยายามอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นบุคคลที่ล้มเลิกพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย เช่น พนักงานขายสินค้าที่ล้มเลิกการขายให้ได้ตามเป้าหมายย่อมไม่ถือว่าเป็นพนักงานขายที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงได้ การเปรียบเทียบองค์ประกอบสามประการของพฤติกรรมการไปสู่

เป้าหมายกับการขับรถ ขั้นตอนการกระตุ้นเหมือนกับพลังงานขับเคลื่อนจากเครื่องยนต์ขั้นตอนการมุ่งเป้าหมายเป็นเหมือนพวงมาลัยที่จะพาไปในเส้นทางที่ผู้ขับขี่เลือก ส่วนการรักษาพฤติกรรมคือการรักษาความคงที่ในการขับเคลื่อนรถให้วิ่งไปจนกว่าจะถึงเป้าหมายได้

นิธิเมธ หัศไทย (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยในด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าจะต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุดและความสำเร็จในการทำงานคือชีวิตจิตใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือข้าราชการมีความคิดเห็นที่ผู้บังคับบัญชามักยกย่องหรือให้เกียรติตนเองเสมอและในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการมีความคิดเห็นที่ตนเองมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงาน เช่นงานเลี้ยงสังสรรค์ งานกีฬา งานพิธีการต่างๆ เป็นต้น ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านระดับราชการ สถานภาพสมรส และรายได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนที่ระดับนัยสำคัญ .05

สุรัตน์จี คุตรทะกุล (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษารณาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานครในทุกๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 2.80 และมีค่าอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ย 3.91 ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย 3.71 และพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ด้านสังกัดธนาคาร ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ ด้านตำแหน่งงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วราพร มะโนเพ็ญ (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก โดยพบว่าการกระตุ้นโดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะและขอบเขตงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยบำรุงรักษา โดยรวมมีระดับแรงจูงใจมาก



เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการมีผลงานที่โดดเด่น ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

## 2.4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สิริอร วิชชาวุธ (2554) กล่าวว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นการที่พนักงานมีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร และมีความเต็มใจที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่มีส่วนช่วยเหลือการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของตน พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติอย่างเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่เกินกว่าบทบาทหน้าที่ของพนักงานและพนักงานเต็มใจปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุน และก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ รวมถึงมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มีการศึกษามานานแล้วตั้งแต่ปี 1946 โดยเริ่มแรกจากที่ Organ (1991) ได้อธิบาย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการ โดยเป็นการให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และความเป็นมิตร เป็นพฤติกรรมทางสังคมในเชิงบวก ซึ่งจะทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกในทางที่ดี และคงไว้ซึ่งความรู้สึกที่ดีนั้น ตลอดจนมีความรู้สึกเป็นพวกพ้องเดียวกัน และได้กล่าวถึง คุณลักษณะสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องมีเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพภายในองค์กรมี 3 ประการ ดังนี้ 1) ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งภายในระบบงาน 2) ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามบทบาทที่องค์กรต้องการ และ 3) ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความคิดสร้างสรรค์ (Innovation) และทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อองค์กรนอกเหนือจากงานตามหน้าที่ของตนเอง (Spontaneous Activity) โดยพฤติกรรมข้อที่ 3 ที่กล่าว มานั้น เรียกว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พนักงานสามารถที่จะเลือกปฏิบัติเองได้ แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนที่เป็นรางวัลและการลงโทษจากการปฏิบัติพฤติกรรมนั้น ได้ให้ความหมายที่ชัดเจนของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่าเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ ซึ่งพนักงานเต็มใจปฏิบัติให้องค์กร เป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ พนักงานจึงไม่ได้รับการปกป้อง หรือได้รับสิ่งตอบแทนที่กำหนดไว้ตามระบบ แต่เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กรและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

Bolon (1997) ได้เสนอแนวคิดหลักที่สำคัญของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสอง แนวคิด คือ แนวคิดแรก เป็นการแยกโครงสร้างของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกจากพฤติกรรม การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยระบุพฤติกรรมพื้นฐานของบุคลากรในองค์กรที่จำเป็นต่อ ประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วยพฤติกรรม 3 แบบ คือ 1) พฤติกรรมที่ต้องเข้าร่วมกับระบบของ องค์กร 2) พฤติกรรมที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และ 3) พฤติกรรมที่ต้องมี กิจกรรมที่คิดขึ้นมาเอง (Spontaneous activity) และคิดสิ่งใหม่ (Innovation) เพื่อให้องค์กรบรรลุ เป้าหมาย ซึ่งปฏิบัติควบคู่กับบทบาทที่กำหนดไว้ โดยการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่มี ลักษณะเป็นบทบาทพิเศษเพียงอย่างเดียว เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากพฤติกรรมที่ถูก กำหนดขึ้นโดยบทบาทหน้าที่แล้วส่งผลให้ประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้น หรือเป็นพฤติกรรมที่ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงาน ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผลสูงขึ้น โดยพฤติกรรม เหล่านี้ถือได้ว่าเป็นพฤติกรรมตามบทบาทพิเศษด้วย การที่บุคคลไม่แสดงพฤติกรรมบทบาทพิเศษนี้ ก็ จะไม่ถูกลงโทษภายใต้ระบบการลงโทษที่องค์กรได้กำหนดไว้ พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทที่สำคัญนั้น จะประกอบด้วย 1) การปกป้ององค์กรและรักษาทรัพย์สินขององค์กร 2) การให้คำแนะนำในการ ปรับปรุงองค์กร 3) การพัฒนาตนเอง 4) การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ราบรื่น และ 5) การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร แนวคิดที่สอง มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีในเชิง ปรัชญา (Philosophy) รัฐศาสตร์ (Political Science) และประวัติศาสตร์สังคม (Social History) ซึ่งพิจารณาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ใน 3 ลักษณะด้วยกัน คือ 1) พฤติกรรมตามบทบาทของ การปฏิบัติตามหน้าที่ (In-Role Job Performance Behavior) 2) พฤติกรรมบทบาทพิเศษตาม หน้าที่ (Functional Extra-Role Behavior) และ 3) พฤติกรรมด้านการเมือง (Political Behavior) โดยแนวคิดนี้นักวิชาการมองว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรประกอบด้วยพฤติกรรมการทำงานตาม บทบาทหน้าที่ที่กำหนดหรือระบุไว้ของตนเอง และที่นอกเหนือหน้าที่ซึ่งเป็นไปเพื่อสังคมหรือส่วนรวม รวมทั้งพฤติกรรมขึ้นเองโดยอิสระ เพื่อจุดประสงค์หรือประโยชน์แก่ตนเองหรือกลุ่มของตนอย่างใด อย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง อย่างไรก็ตามพฤติกรรมทั้งหมดนี้เป็นไปเพื่อส่งเสริมการทำงาน ช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน

วิริณธ์ ธรรมนารถสกุล (2549) ได้ศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในฐานะของอิทธิพล ทางตรง อิทธิพลกึ่งกลาง และอิทธิพลสอดแทรก ผลการศึกษาพบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นั้นเป็นปัจจัยหลักในการกำหนดพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ โดยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการ ปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมตามบทบาท และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลไปยังผลการ ปฏิบัติงาน โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นปัจจัยหลักสำคัญในการกำหนดพฤติกรรม ตามบทบาท ให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมตามบทบาทของตนได้ดียิ่งขึ้น และบุคลากรที่มีปัจจัยส่วน

บุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

วัชรีย์ อยู่เจริญ (2551) ได้ศึกษา ปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาบุคลากรสาย ค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกัน ในขณะที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างเชื่อถือได้ทางสถิติ

ชนิตา เศษลือ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจในการทำงานของครู 2) พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู 3) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของครูกับการเป็นสมาชิกที่ดีของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) และแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามแนวคิดของ ออร์แกน (Organ) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน 3) แรงจูงใจในการทำงานของครูสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการมีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

#### 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

##### 3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้

###### 3.1.1.1 ใบขอขออนุญาตเก็บข้อมูล

3.1.1.2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยมีระดับการวัดดังนี้

1. เพศ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
3. ระดับการศึกษา ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
4. สถานภาพ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
5. รายได้ต่อเดือน ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)

###### 3.1.1.3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

### 3.1.1.4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการองค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีระดับการวัดแบบแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

#### สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1
2. ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย มีค่าคะแนนเป็น 2
3. ระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 3
4. ระดับความคิดเห็นด้วยมาก มีค่าคะแนนเป็น 4
5. ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5

#### สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

### 3.1.1.5 ข้อมูลระดับการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

ข้อมูลระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีระดับการวัดแบบแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

#### สำหรับการวัดระดับการเป็นสมาชิกที่ดีจะมีระดับการวัดดังนี้

1. ระดับการเป็นสมาชิกที่ดีน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1
2. ระดับการเป็นสมาชิกที่ดีน้อย มีค่าคะแนนเป็น 2
3. ระดับการเป็นสมาชิกที่ดีปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 3
4. ระดับการเป็นสมาชิกที่ดีมาก มีค่าคะแนนเป็น 4
5. ระดับการเป็นสมาชิกที่ดีมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5

#### สำหรับการวัดระดับการเป็นสมาชิกที่ดีเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก

2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

### 3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire)

#### 3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

#### 3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไข

แบบสอบถามตามที่คุณผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการองค์กรเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.914

ตารางที่ 3.1: ตารางความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ตัวแปรอิสระ: ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงาน	25	0.908
2. ตัวแปรตาม: : ตัวแปรด้านการเป็นสมาชิกที่ดี	17	0.919
รวม	42	0.914

### 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400

คนและใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย โดยทำการสำรวจตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2560 ถึง วันที่ 31 ธันวาคม 2560

### 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามกับพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน โดยทำการสำรวจตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2560 ถึง วันที่ 31 ธันวาคม 2560

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจในข้อความ และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

### 3.4 สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ มีการกำหนดสมมุติฐานดังนี้

3.4.1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน

3.4.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

3.4.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ การทดสอบสมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### 3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์  
สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

3.5.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการ  
เปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการ  
ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบ  
ความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธี  
ของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

3.5.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย  
(Simple Regression Analysis)

3.5.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย  
(Simple Regression Analysis)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการมีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

4.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

4.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

#### 4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าร้อยละที่มากที่สุดตามลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศหญิง	237	59.3
2. อายุ 20-30 ปี	219	54.8
3. ระดับการศึกษาปริญญาตรี	250	62.5
4. สถานภาพโสด	311	77.8
5. รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท	135	33.8
6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-6 ปี	191	47.8

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.3 อายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.8 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.5 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 77.8 รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.8 และระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.8

#### 4.1.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสภาพแวดล้อมในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

สภาพแวดล้อมในองค์กร	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	ความหมาย
รวมสภาพแวดล้อมในองค์กร	4.12	0.720	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.12$ )

#### 4.1.3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	ความหมาย
รวมแรงจูงใจในการทำงาน	4.17	0.666	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.17$ )

#### 4.1.4 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการปรากฏผลดังตารางที่ 4.4



ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	ความหมาย
รวมการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.15	0.565	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นของการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.15$ )

#### 4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

4.2.1.1 สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน โดยจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างที (t-test) ในการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม ปรากฏดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศ

การมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	เพศชาย			เพศหญิง			t	p
	N	$\bar{X}$	S.D.	N	$\bar{X}$	S.D.		
รวม	163	4.14	.563	237	4.16	.568	.047	.829

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.2.1.2 สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) ปรากฏดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

คุณสมบัติส่วนบุคคล	df	F	นัยสำคัญสถิติ
อายุ	3	.420	.739
ระดับการศึกษา	2	.192	.826

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ): ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

คุณสมบัติส่วนบุคคล	df	F	นัยสำคัญสถิติ
สถานภาพ	2	.026	.974
รายได้ต่อเดือน	4	.448	.774
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	3	1.448	.228

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่ต้องทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

4.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สภาพแวดล้อมในองค์กร	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P-Value)
รวมสภาพแวดล้อมในองค์กร	.552	19.734	.000*

$R^2 = 0.495$ ,  $F\text{-Value} = 389.415$ ,  $n = 400$ ,  $P\text{-Value} \leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสภาพแวดล้อมในองค์กรมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ร้อยละ 49.5

4.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

แรงจูงใจในการทำงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P-Value)
รวมแรงจูงใจในการทำงาน	.649	23.669	.000*

$R^2 = 0.585$ , F-Value = 560.231, n = 400, P-Value  $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ร้อยละ 58.5

## บทที่ 5 บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ มีบทสรุปที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-6 ปี

ระดับความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก

ระดับความคิดเห็นของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรย่านสมุทรปราการในองค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐานมีดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

พบว่า สภาพแวดล้อมในองค์กรมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 การอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัยนี้

### 5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1

ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของ อุดุลย์ จาตุรงค์กุล (2544) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงอายุ เพศ วงจรชีวิตของครอบครัว การศึกษา รายได้ เป็นต้น ลักษณะดังกล่าวมีความสำคัญต่อนักการตลาดเพราะมันเกี่ยวข้องกับอุปสงค์ (Demand) ในตัวสินค้าทั้งหลาย การเปลี่ยนแปลงทางปัจจัยส่วนบุคคลชี้ให้เห็นถึงการเกิดขึ้นของตลาดใหม่ และตลาดอื่นก็จะหมดไป หรือลดความสำคัญลง ปัจจัยส่วนบุคคล ที่สำคัญมีดังนี้ 1) อายุ นักการตลาดต้องคำนึงถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงของประชากรในเรื่องของอายุด้วย 2) เพศ จำนวนสตรี (สมรสหรือโสด) ที่ทำงานนอกบ้านเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ นักการตลาดต้องคำนึงว่าปัจจุบันสตรีเป็นผู้ซื้อรายใหญ่ ซึ่งที่แล้มาผู้ชายเป็นผู้ตัดสินใจซื้อ นอกจากนั้นบทบาทของสตรีและบุรุษบางส่วนที่ซ้ำกัน 3) วงจรชีวิตครอบครัว ขั้นตอนแต่ละขั้นของวงจรชีวิตของครอบครัวเป็นตัวกำหนดที่สำคัญของพฤติกรรม ขั้นตอนของวงจรชีวิตของครอบครัวแบ่งออกเป็น 9 ขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนจะมีพฤติกรรมที่ซื้อที่แตกต่างกัน และ 4) การศึกษาและรายได้ การศึกษามีอิทธิพลต่อรายได้เป็นอย่างมาก การรู้ว่าอะไรเกิดขึ้นกับการศึกษาและรายได้เป็นสิ่งสำคัญเพราะแบบแผนการใช้จ่ายขึ้นอยู่กับรายได้ที่คนมี

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิริณธี ธรรมนารถสกุล (2549) ได้ศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในฐานะของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลกึ่งกลาง และอิทธิพลสอดแทรก ผลการศึกษาพบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นเป็นปัจจัยหลักในการกำหนดพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ โดยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมตามบทบาท และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลไปยังผลการปฏิบัติงาน โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นปัจจัยหลักสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมตามบทบาท ให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมตามบทบาทของตนได้ดียิ่งขึ้น และบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรีย์ อยู่เจริญ (2551) ได้ศึกษา ปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาบุคลากรสาย ค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกัน

### 5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2

อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในองค์กรมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรนพ พุกกะพันธ์ (2554) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมของการทำงาน หมายถึง สภาพที่มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมาก มีส่วนเสริมสร้างและทำลายขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด ระบายร้อย เป็นต้น จะทำให้พนักงานบังเกิดความสบายใจไม่รู้สึกรำคาญหรืออารมณ์ขุ่นมัว ขวัญและกำลังใจก็จะดี ถ้าจัดการสภาพทำงานไว้ระเบียบขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาดความสวยงามพนักงานจะขาดความตั้งใจในการทำงาน และเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจให้หมดสิ้นไปด้วย เป็นสภาพความมีระเบียบเรียบร้อย สิ่งแวดล้อมที่ดี มีการจัดห้องทำงานไว้เป็นส่วน อุปกรณ์เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่างๆ เพียงพอสำหรับการทำงาน สภาพแวดล้อมรอบๆ ตัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การทำงาน อ่านหนังสือ เป็นต้น สภาพแวดล้อมรอบๆ ตัวจะมีอิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้พอๆ กับความรู้ความสามารถ เช่น ถ้าต้องการที่จะทำงาน สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยแต่ไม่มีความรู้พอที่จะทำงานได้จะทำให้ทำงานไม่สำเร็จ ในทางกลับกันหากมีความรู้ที่จะทำงานได้แต่สภาพแวดล้อมไม่ดีพอ แสงสว่างน้อย มีเสียงดังรบกวนอยู่ตลอด สภาพแวดล้อมเช่นนี้ อาจทำให้ขาดสมาธิ เกิดความรู้สึกรำคาญ เป็นผลให้การทำงานไม่สำเร็จหรืออาจมีข้อผิดพลาดในการทำงานได้ สภาพแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางชนก ผิวเกลี้ยง (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของสำนักงานประกันสังคมสำนักงานใหญ่และประกันสังคมจังหวัดนนทบุรีของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05



นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา สุภาพ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส.อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทพี.เอส.อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านการติดต่อสื่อสาร จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านลดขั้นตอนการ

### 5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3

อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของ วรินธร แก้วคล้าย (2554) กล่าวไว้ว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดยตามแรงจูงใจในการทำงาน คือแรงจูงใจในการทำงานในตัวเองทำให้ต้องการจะทำงาน ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยสมารถที่จะทำงานให้ และในสิ่งแวดล้อมของการปฏิบัติงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ข่าวสารข้อมูล ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า การปฏิบัติงานด้วยความสามารถและสิ่งแวดล้อมที่ทำงานนั้น ผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิดมีขึ้นได้ ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ การปฏิบัติงานตามแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องศึกษาให้ถ่องแท้ เพราะแรงจูงใจในการทำงานในตัวพนักงานเอง เป็นพลังภายใน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจะเห็นว่า การจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรได้มีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง จะเกิดประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม แรงจูงใจในการทำงานเป็นการกระทำ หรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็พลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารควรปฏิบัติต่อคนงานหรือพนักงานในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ คอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ



ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ได้อยู่เสมอ ซึ่งจะสร้างความพอใจให้กับพนักงาน และสร้างความสำเร็จต่อองค์กรต่อไป

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร มะโนเพ็ญ (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก โดยพบว่าการกระตุ้นโดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะและขอบเขตงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมมีระดับแรงจูงใจมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการมีผลงานที่โดดเด่น ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิดา เศษลือ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจในการทำงานของครู 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู 3) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของครูกับการเป็นสมาชิกที่ดีของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) และแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามแนวคิดของ ออร์แกน (Organ) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน เลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน 3) แรงจูงใจในการทำงานของครูสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไป ผู้ทำวิจัยจึงเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.3.1.1 องค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการควรจัดสรรงบประมาณในการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับการทำงานให้มากขึ้น

5.3.1.2 องค์กรย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี เพื่อส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

5.3.2.1 จากการศึกษาทำให้ทราบว่า สภาพแวดล้อมในองค์กรมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ดังนั้น ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เหมาะสมกับการทำงานให้มากขึ้น

5.3.2.2 จากการศึกษาทำให้ทราบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ดังนั้น ควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงานให้มากขึ้น

#### 5.3.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

5.3.3.1 ควรมีการศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน โดยใช้วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลาย

5.3.3.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความภักดีต่อองค์กร

## บรรณานุกรม

- กุสุมา จ้อยช้างเนียม. (2552). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2553). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้า.
- ชนิตา เศษลือ. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชลธิชา สว่างเนตร. (2552). *พฤติกรรมในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- นงชนก ผิวเกลี้ยง. (2551). *สภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิธิเมธ ทัศไทย. (2555). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นัยนา สุภาพ. (2557). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส. อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พงศ์ หรดาล. (2553). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: เติสันเพรส โปรดัก จำกัด.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2552). *แรงจูงใจกับการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2554). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2555). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วรภาพร มะโนเพ็ญ. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรินธร แก้วคล้าย. (2554). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล. (2549). *พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในฐานะของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลกึ่งกลาง และอิทธิพลสอดแทรก*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วีโลวรรณ ศรีสงคราม. (2552). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- วัชรีย์ อยู่เจริญ. (2551). *การศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาบุคลากรสาย ค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- สกุลนารี กาแก้ว. (2551). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อก จำกัด.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2554). *การจัดการทรัพยากรคน*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทปั้นเกล้าการพิมพ์.
- สุชาติ จรประดิษฐ์. (2552). *พฤติกรรมองค์การและการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- สุรัตน์จิ คุตระกุล. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษานาการพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อดิเทพ มโนการ. (2556). *การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2544). *กลยุทธ์การตลาด*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Belch, G.E., & Belch, M.A. (2005). *Advertising and promotion : an integrated marketing communications perspective*. Boston: McGraw-Hill.
- Bolon, D.S. (1997). Organizational Citizenship Behavior among Hospital Employees: A Multidimensional Analysis involving Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Hospital and Health Services Administration*. 42(2), 221-241.
- Organ, D.W. (1991). *The applied psychology of work behavior: A book of reading*. New York: Richard D. Irwin.



### แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรย่านสมุทรปราการ

#### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) 20-30 ปี

2) 31-40 ปี

3) 41-50 ปี

4) 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรี

3) ปริญญาโทหรือสูงกว่า

4. สถานภาพ

1) โสด

2) สมรส

3) หย่าหม้าย

5. รายได้ต่อเดือน

1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

2) 10,000-20,000 บาท

3) 20,001-30,000 บาท

4) 30,001-40,000 บาท

5) สูงกว่า 40,000 บาท

6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

1) น้อยกว่า 3 ปี

2) 3-6 ปี

3) 7-9 ปี

4) มากกว่า 9 ปี

## ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรย่านสมุทรปราการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมี  
ความหมายในการเลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

สภาพแวดล้อมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด		เห็นด้วยน้อยที่สุด		
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. บรรยากาศที่ทำงานมีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน					
2. วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทันสมัย เพียงพอ เหมาะสม					
3. บรรยากาศในหน่วยของท่านทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข					
4. ขนาดพื้นที่ในการทำงานกว้างขวางสะดวกในการทำงาน					
5. มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน และกลิ่นเหม็นอับ ฝุ่นละออง เหมาะแก่การปฏิบัติงาน					
6. อุณหภูมิภายในบริเวณที่ท่านทำงานของท่านเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
7. เมื่อท่านพบอุปสรรคในการทำงาน เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือ อดี					
8. ท่านมีความสุขใจ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานเป็นทีม					
9. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					
10. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจท่าน					
11. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญสนทนเป็นกันเอง					

สภาพแวดล้อมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด		เห็นด้วยน้อยที่สุด		
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
12. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการทำงาน					
13. ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสม					
14. งานที่ปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน					
15. มีการมอบงานอย่างเหมาะสม					
16. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่มีความสำคัญในหน่วยงาน					

### ส่วนที่ 3 แรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรย่านสมุทรปราการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีความหมายในการเลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด		เห็นด้วยน้อยที่สุด		
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น					
2. องค์กรมีการสนับสนุนให้ท่านได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น					
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน					



แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด		↔	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4. องค์กรพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับผลงาน					
5. องค์กรของท่านมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและเสมอภาค					
6. เมื่อท่านปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ท่านได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา					
7. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานในหน้าที่เสมอ					
8. แรงจูงใจในการทำงานของท่านมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร					
9. ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานและพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ					

#### ส่วนที่ 4 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรย่านสมุทรปราการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีความหมายในการเลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด		↔	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ขาดงานหรือไม่สามารถมา ทำงานได้					
2. ท่านช่วยเหลือแนะนำเพื่อนร่วมงานที่เข้ามาทำงานใหม่ใน การปรับตัวแม้ไม่ถูกขอร้องให้ทำ					

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด		เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการทำงานต่างๆ					
4. ท่านมีส่วนช่วยในการป้องกัน แก่ไข หรือลดความรุนแรงของความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร					
5. ท่านมีส่วนช่วยให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
6. ท่านปรึกษาผู้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นที่อาจได้รับผลกระทบจากการกระทำ/การตัดสินใจของท่าน					
7. ท่านเคารพและให้เกียรติสิทธิของเพื่อนร่วมงาน					
8. ท่านพยายามหลีกเลี่ยงไม่สร้างปัญหาแก่เพื่อนร่วมงาน					
9. ท่านพยายามทำงานให้ดีที่สุดในทุกสถานการณ์แม้ว่าจะมีปัญหาก็ตาม					
10. ท่านสามารถอดทนต่อความไม่สะดวกสบายที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานและสถานที่ทำงานได้					
11. ท่านสามารถอดทนต่อสภาวะตึงเครียดและความผิดพลาดในการทำงานได้					
12. ท่านช่วยรักษาความสะอาดในที่ทำงาน					
13. ท่านทำงานแล้วเสร็จภายในเวลากำหนดเสมอ					
14. ท่านพยายามหางานอื่นทำเมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จแล้ว					
15. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเสมอ					
16. ท่านติดตามข่าวสารที่เกี่ยวกับองค์กรในด้านต่างๆ ขององค์กรเสมอ					
17. ท่านให้ความสนใจต่อประกาศข้อมูลหรือข่าวสารและความเคลื่อนไหวต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์กร					

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาในการกรอกแบบสอบถามครั้งนี้


**ประวัติผู้เขียน**


- ชื่อ-สกุล** กษิตศ พรสงเคราะห์
- อีเมล** boss62@gmail.com
- ประวัติการศึกษา** ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ประสบการณ์ทำงาน** Sales executive บริษัท MDWON จำกัด  
ปัจจุบันทำธุรกิจส่วนตัว







สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ..........ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ  
( กษิต ทรัพย์วิเศษ )

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

ลงชื่อ..........พยาน  
(ดร.สุชาติ เจริญพันธุ์ศิริกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

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