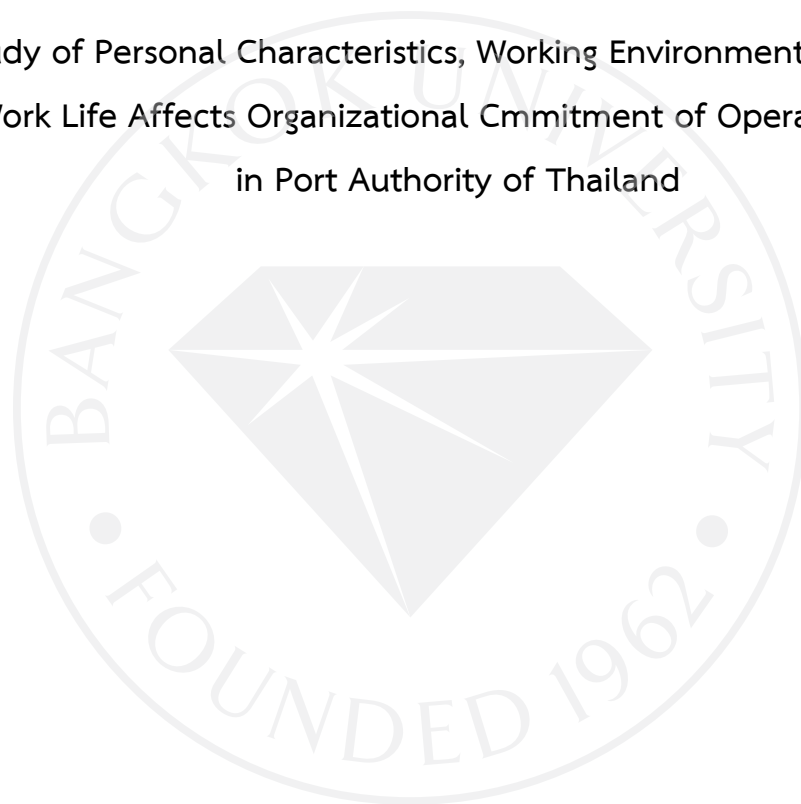


การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ การท่าเรือแห่งประเทศไทย

A Study of Personal Characteristics, Working Environment and Quality
of Work Life Affects Organizational Commitment of Operation Officer
in Port Authority of Thailand



การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการ
ทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ

A Study of Personal Characteristics, Working Environment and Quality of Work Life
Affects Organizational Commitment of Operation Officer Bangkok Port



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2559



©2561

กัญญาพัฐร์ ปิ่นเกษ

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพ
ชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือ
แห่งประเทศไทย

ผู้วิจัย กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิศสุภา ปังฉิมสวัสดิ์)


.....
(ดร.สุชาดา เจริญพันธุ์ศิริกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

22 กุมภาพันธ์ 2561

กิตติกรรมประกาศ

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

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมารดาและทุกคนในครอบครัว รวมถึงบุคคลหรือองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและไม่ได้กล่าวถึงในที่นี้ ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียน และคอยช่วยเหลือให้กำลังใจ ตลอดจนขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจเสมอมา จนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

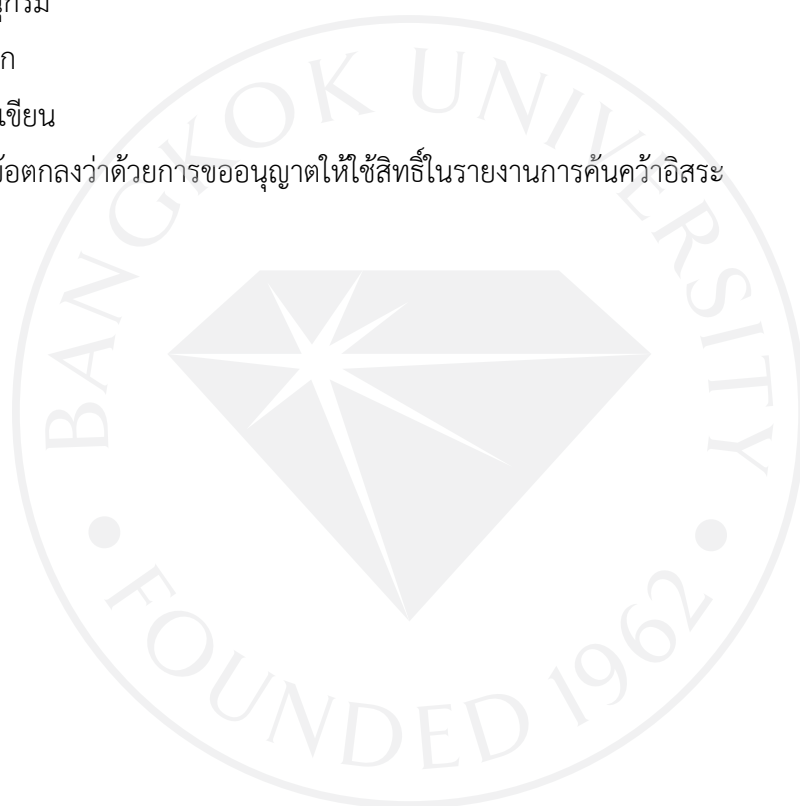
กัญญาพัฐ ปิ่นเกษ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	5
1.4 กรอบแนวคิด	6
1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	7
1.6 นิยามคำศัพท์	8
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	
2.1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	9
2.2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	14
2.3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	16
2.4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	20
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	23
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	26
3.4 สมมติฐานการวิจัย	26
3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย	26
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา	28
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 การอภิปรายผล	35
5.2 การอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัยนี้	35
5.3 ข้อเสนอแนะ	40
บรรณานุกรม	42
ภาคผนวก	44
ประวัติผู้เขียน	50
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการขออนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 : ตารางความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม	25
ตารางที่ 4.1 : แสดงจำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม	29
ตารางที่ 4.2 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	29
ตารางที่ 4.3 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	30
ตารางที่ 4.4 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ	31
ตารางที่ 4.5 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการ ทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วน บุคคลด้านเพศ	32
ตารางที่ 4.6 : ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน	33
ตารางที่ 4.7 : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ ด้วยวิธี วิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	33
ตารางที่ 4.8 : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพด้วยวิธี วิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	34

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 : กรอบแนวคิด

หน้า

6



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ในปัจจุบันการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อองค์กรต่างๆ ทั้งในส่วนภาครัฐราชการและในส่วนรัฐวิสาหกิจ เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าตัวชีวิตความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่คุณภาพของบุคคลในองค์กรให้บุคคลทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งก็คือ สุขสบายใจ ในการทำงานซึ่งความรู้สึกดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยตัวกำหนด หรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพราะขวัญที่ดีจะเป็นตัวกำหนด หรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ กำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทศนคติและความพอใจในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของคนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่วางไว้

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2494 ที่การทำเรือแห่งประเทศไทยได้รับการก่อตั้งเป็นต้นมา กิจการด้านการขนส่งทางน้ำได้มีการพัฒนาเรื่อยมาเป็นลำดับจนถึงปัจจุบัน โดยในอดีตสินค้าที่ขนส่งทางทะเลเป็นเรือสินค้าทั่วไปและสินค้ากอง ท่าเทียบเรือที่มีอยู่ในขณะนั้น ได้แก่ ท่าเทียบเรือเขื่อนตะวันตก จำนวน 9 ท่า เป็นท่าสำหรับบรรทุก ขนถ่ายสินค้าทั่วไปและสินค้ากอง จนกระทั่งการขนส่งสินค้าด้วยระบบคอนเทนเนอร์ได้แพร่ขยายเข้ามาสู่ประเทศไทย ประมาณปี พ.ศ. 2518- 2520 การทำเรือ จึงได้ดำเนินการก่อสร้างท่าเทียบเรือเขื่อนตะวันออกเพื่อใช้เป็นท่าอเนกประสงค์และจัดให้รับตู้สินค้า โดยเปิดใช้งานได้ตั้งแต่ปี 2520 เป็นต้นมา โดยมีการบรรทุก ขนถ่ายตู้สินค้าที่ท่าเรือกรุงเทพจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี จนท่าเรือกรุงเทพเริ่มแออัดเนื่องจากเครื่องมือทุ่นแรงที่จำเป็นสำหรับ บรรทุก ขนถ่าย และเคลื่อนย้ายตู้สินค้ามีไม่เพียงพอ จนกระทั่งปี พ.ศ. 2530 - 2531 เกิดภาวะความแออัดอย่างรุนแรง การท่าเรือแห่งประเทศไทย จึงได้เร่งพัฒนาท่าเทียบเรือเขื่อนตะวันออกเป็นท่าเทียบเรือตู้สินค้า โดยติดตั้งปั้นจั่นหน้าท่าในระยะเริ่มแรกจำนวน 7 คัน และได้จัดซื้อเพิ่มเติมจนปัจจุบันมีจำนวน 14 คัน ปรับปรุงพื้นที่หลังท่าให้สามารถวางตู้สินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจัดหาเครื่องมือทุ่นแรงบริเวณหลังท่า เพื่อใช้จัดเรียงตู้สินค้า และนำระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในกิจการ ทำให้มีวิสัยทัศน์สามารถ

ในตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาการทำเรือแห่งประเทศไทย ได้พัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพงานบริการของท่าเรือต่างๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังได้นำระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ รวมทั้งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานเป็นแบบธุรกิจเอกชน เพื่อ

ความคล่องตัวในการดำเนินงานและรองรับการขยายธุรกิจใหม่ๆ ที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต ตลอดจนนำระบบรับรองมาตรฐานคุณภาพต่างๆ มาใช้เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจแก่ผู้ใช้บริการ ณ วันนี้การทำเรื่องแห่งประเทศไทย ได้ก้าวมาเป็นรัฐวิสาหกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจการค้าของประเทศ มีผลประกอบการที่ดีติด 10 อันดับแรกของรัฐวิสาหกิจที่นำเงินรายได้เข้ารัฐสูงสุด ได้รับการประเมินผลงานจากรัฐบาลให้เป็นรัฐวิสาหกิจขั้นดีติดต่อกันหลายปี เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการทั้งในและต่างประเทศ

ดังนั้น ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการทำเรือกรุงเทพ มีส่วนสำคัญยิ่งในการพัฒนาองค์กรให้เท่าเทียมกับนานาประเทศ การที่องค์กรจะสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้ต้องมาจากบุคลากรที่มีความสามารถ และสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีทำให้พนักงานรู้สึกอยากมาทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร การทำเรือกรุงเทพจึงสนับสนุนให้พนักงานทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยสร้างพื้นฐานระบบบริหารจัดการที่ดี หากบุคลากรของการทำเรือมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดี ก็สามารถพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกายของการทำเรือให้ดีขึ้นได้ จากแนวทางดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษาสนใจค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ เพื่อนำข้อมูลไปปรับใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นของปัญหาที่ต้องมีการแก้ไขโดยมุ่งเน้นที่พนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ ในประเด็นการศึกษาดังนี้

1. ปัญหาด้านการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีและแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2553) กล่าวว่า การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน Kotler (2000) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคลจะพบว่า ในการดำเนินการทางด้านการตลาดนั้น จะมีปัจจัยต่างๆ ที่สำคัญ คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ขนาดของครอบครัว และลักษณะที่พ็อ อาศัย Belch & Belch (2005) ได้ศึกษาตัวแปร ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ อาชีพ และรายได้ โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการ พฤติกรรม การตัดสินใจ และอัตราการใช้สินค้าของผู้บริโภค ซึ่ง

สามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการ กำหนดตลาดเป้าหมาย ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อที่มีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล กานต์พิชชา บุญทอง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และวิวัฒน์ แสงเพชร (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านการบริหารงาน และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีและแนวคิดของพรนพ พุกกะพันธ์ (2554) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมของการทำงาน หมายถึง สภาพที่มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมากมีส่วนเสริมสร้างและทำลายขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด ระบายร้อย เป็นต้น จะทำให้พนักงานบังเกิดความสบายใจไม่รู้สึกรำคาญหรืออารมณ์ขุ่นมัว ขวัญและกำลังใจก็จะดี ถ้าจัดการสภาพทำงานไว้ระียบขนาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาด ความสวยงามพนักงานจะขาดความตั้งใจในการทำงาน และเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจให้หมดสิ้นไปด้วย เป็นสภาพความมีระเบียบเรียบร้อย สิ่งแวดล้อมที่ดี มีการจัดห้องทำงานไว้เป็นสัดส่วน อุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่างๆ เพียงพอสำหรับการทำงาน สิริอร วิชชาวุธ (2554) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทิวากาล ต่านแก้ว (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชี องค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา และนัยนา สุภาพ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส.อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด

3. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสวัสดิการ

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีและแนวคิดของเชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2550) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความจำเริญเติบโตและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็น การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น บุญแสง ชีระภากร (2553) กล่าวว่า องค์กรประกอบที่

ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการ ชาญชัย วิทยาวารกรณ์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา บริษัท กรีนทิม จำกัด รัตติยา ศุภจิตกุลชัย (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา บริษัท ไทยคิควา อินดัสทรีส์ จำกัด และวไลพร เจริญพร (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณี บริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเซส จำกัด

4. ปัญหาด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านการยอมรับองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีและแนวคิดของอวัลย์ เอื้อวิศาลวรรณ (2552) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกต้องการที่จะอยู่และไม่อยากไปจากองค์กร มีความรู้สึกรักใคร่ ซึ่งอาจเป็นเพราะองค์กรนั้นมีสิ่งจูงใจบางอย่างที่ทำให้สมาชิกรู้สึกเสียตายเป็นต้องจากองค์กรไป ชะธินยา หล้าสุวรรณ (2555) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากการที่บุคคลมีความเต็มใจและอุทิศตัวอย่างมากต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภูมิใจและสนับสนุนองค์กร ต่อสู้ปกป้ององค์กรจากผู้ที่ต่อต้าน ตระหนักถึงด้านดีขององค์กร ละเว้นการกล่าวร้ายแก่องค์กร มีความเชื่อถือว่าไว้วางใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำ Steers (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยมีการยอมรับองค์กร ใช้ความสามารถเพื่อองค์กร ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร พิศิษฐ์ มอญไช (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ และสมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน)

จากประเด็นปัญหา และเหตุผลที่กล่าวถึงสามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็นหัวข้อวิจัยดังนี้ การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ

1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นบุคลากรของการทำเรื่องกรุงเทพ โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ จำนวน 400 คน โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยทำการสำรวจเป็นเวลา 7 วัน

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.3.3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน

1.3.3.1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านการบริหารงาน และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.3.3.1.3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสวัสดิการ

1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

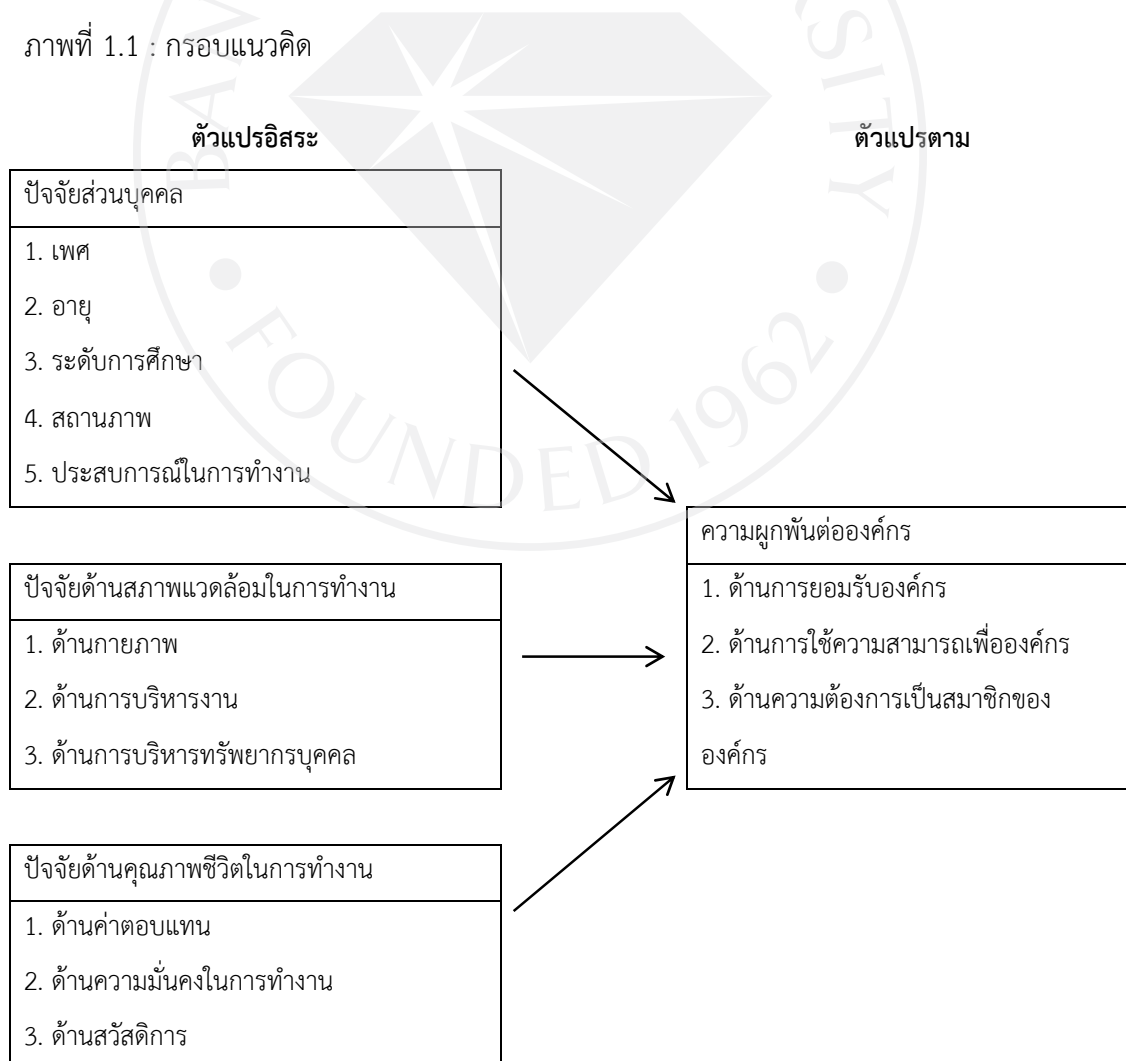
1.3.3.2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ ประกอบด้วย ด้านการยอมรับองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

1.3.4 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่มคือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดี่ยว (Univariate Analysis) ของตัวแปร อิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

1.4 กรอบแนวคิด

ภาพที่ 1.1 : กรอบแนวคิด



จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่มคือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวความคิดการวิจัยดังนี้

1.5 สมมุติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.5.1 สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ มีการตั้งสมมุติฐานดังนี้

1.5.1.1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพแตกต่างกัน

1.5.1.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ

1.5.1.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ

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 เชฟเฟ้ (Scheffe)

1.5.2.2.2 สมมุติฐานที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.5.2.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.6 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1.6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน

1.6.2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน การมีนโยบาย แผนงาน และสายบังคับบัญชาที่ชัดเจนของหน่วยงาน ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของลูกน้อง การให้ความใส่ใจในทุกข์สุขของลูกน้อง

1.6.3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับการดำรงชีวิตอยู่ในปัจจุบัน การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถในการทำงาน การทำงานมีความก้าวหน้า เป็นที่น่าพอใจ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะปรับปรุงสิ่งต่างๆ ในการทำงาน การสนับสนุนด้านความรู้และทักษะในการทำงาน

1.6.4. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียงขององค์กรด้วยความเต็มใจ ความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ ความพร้อมที่จะทุ่มเทกายใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ การใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้ได้ผลดีที่สุด ความพร้อมที่จะพัฒนาทักษะของตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีสำหรับองค์กร

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

1.7.1 ผลการวิจัยนี้สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ

1.7.2 ข้อมูลที่ได้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ

1.7.3 การทำเรื่องกรุงเทพสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานได้อย่างเหมาะสม

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ สามารถอธิบายได้ตามรายการดังนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นของปัญหาที่ต้องมีการแก้ไขโดยมุ่งเน้นที่พนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ ในประเด็นการศึกษาดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2553) กล่าวว่า การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกันคนที่อายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะคิดและพฤติกรรมแตกต่างกันคนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดีแต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุโทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์วิทยุโทรทัศน์และภาพยนตร์แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารเพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ ทักษะคิดค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน ปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคนเช่นปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

Kotler (2000) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคลจะพบว่า ในการดำเนินการทางด้านการตลาดนั้น จะมีปัจจัยต่างๆ ที่สำคัญ คือ

1. เพศ (Gender) เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมในการบริโภคมากเพราะเพศที่แตกต่างกัน มีทัศนคติการรับรู้และการตัดสินใจในเรื่องการเลือกสินค้าที่บริโภคแตกต่างกัน โดยมากเกิดจากสาเหตุในเรื่องของการได้รับการเลี้ยงดูการปลูกฝังนิสัยมาตั้งแต่ในวัยเด็ก โดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งมีวัฒนธรรมในการเลี้ยงดูเด็กผู้ชาย และเด็กผู้หญิงที่ต่างกันอย่างมากโดยส่วนใหญ่

2. อายุ (Age) บุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความต้องการในสินค้า และบริการที่ต่างกัน เช่น กลุ่มวัยรุ่นจะชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่และชอบสินค้าประเภทแฟชั่น ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุจะสนใจสินค้าที่เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพซึ่งหากแบ่งช่วงกลุ่มอายุออกเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยเด็กผู้ชายจะถูกเลี้ยงให้มีความกล้าแสดงออก และมีความรับผิดชอบเพื่อจะได้เป็นหัวหน้าครอบครัวต่อไป ส่วนเด็กผู้หญิงจะถูกเลี้ยงดูในลักษณะที่ให้สงบเสงี่ยม และเป็นผู้ตามหรือ เป็นภรรยาที่ดีทำให้มีพฤติกรรมที่มีแนวโน้มในการไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น จากที่กล่าวมา จึงอาจกล่าวได้ว่าในสังคมไทยเพศชายมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ตัดสินใจซื้อสินค้า และบริการของครอบครัวมากกว่าเพศหญิง

3. สถานภาพการสมรส (Status) เป็นสถานภาพของบุคคลต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการสมรส การเป็นโสด การเป็นหม้ายหรือหย่าร้าง เป็นต้น โดยในการดำเนินการทางการตลาด จะต้องมีการพิจารณาถึงประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้เพื่อทำให้เกิดการนำเสนอขายสินค้า และบริการต่างๆ ที่เหมาะสมกับบุคคล รวมถึงเหมาะสมกับสถานภาพทางครอบครัวประเภทต่างๆ ด้วย

4. ระดับการศึกษา (Education) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากระดับการศึกษาจะเป็นตัวกลางหรือเป็นตัววัดระดับความคิดเห็น ระดับทัศนคติหรือระดับของความคิดของผู้บริโภคเป็นอย่างมาก อีกทั้งระดับการศึกษาจะสามารถบ่งบอกถึงความเป็นอยู่และ

ความสนใจในสิ่งต่างๆ ได้โดยผู้ที่มีการสูงกว่า ส่วนใหญ่จะมีการดำรงชีวิตที่ดีกว่ากลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

5. อาชีพ (Occupation) เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล เพราะอาชีพของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความจำเป็น และความต้องการสินค้า และบริการที่แตกต่างกัน เช่น เกษตรกร หรือชาวนาก็จะซื้อสินค้าที่จะเป็นต่อการครองชีพ และสินค้าที่เป็นปัจจัยการผลิตเป็นส่วนใหญ่ส่วนพนักงานที่ทำงานในบริษัทต่างๆ ส่วนใหญ่จะซื้อ สินค้าเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพ ข้าราชการก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็นในธุรกิจก็จะซื้อสินค้าเพื่อสร้างภาพพจน์ให้กับตัวเอง เป็นต้น นักการตลาดจะต้องศึกษาว่าสินค้า และบริการของบริษัทเป็นที่ต้องการของกลุ่มอาชีพประเภทใด เพื่อที่จะ จัดเตรียมสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสมเป็นต้น

6. รายได้ (Income) หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Circumstances) เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากระดับรายได้จะเป็นการ แสดงออกถึงระดับทางด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจของบุคคลจะกระทบต่อตราสินค้า และบริการที่ตัดสินใจสถานภาพเหล่านี้ประกอบด้วย รายได้การออมทรัพย์อำนาจการซื้อ และทัศนคติเกี่ยวกับการจ่ายเงิน นักการตลาด ต้องสนใจแนวโน้มของรายได้ส่วนบุคคล เนื่องจากรายได้จะมีผลต่ออำนาจของการซื้อคนที่มียาได้ต่ำ จะมุ่งซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และมีความไวต่อราคามากส่วนคนที่มียาได้สูงจะมุ่งซื้อสินค้าที่มีคุณภาพ และราคาสูงโดยเน้นที่ภาพพจน์ของราคาสินค้าเป็นหลัก การศึกษาอาชีพ และรายได้นั้นมีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสเลือกอาชีพที่สามารถสร้างรายได้สูงกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า เป็นต้น

7. ขนาดของครอบครัว เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากขนาดของครอบครัวที่แตกต่างกัน เช่น การมีบุตรหลานจำนวนที่แตกต่างกันย่อมมีความต้องการ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชีวิต และการเลือกซื้อสินค้า และบริการต่างๆ แตกต่างตามความเหมาะสม และตามลักษณะของขนาดครอบครัวต่างๆ เป็นต้น

8. ลักษณะที่พักอาศัย เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากที่พักอาศัยแต่ละสถานที่ย่อมมีความแตกต่างกัน และการใช้สินค้า และบริการต่างๆ ก็จะมีการออกแบบมาเพื่อให้เหมาะสม และมีความสอดคล้องกับที่พักอาศัยต่างๆ เช่น การพักในบ้านพัก ก็จะไม่ซื้อจำกัดในการซื้อสินค้า และบริการ เช่น การเลี้ยงสุนัข การซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้า และ สินค้าบริการประเภทอื่นๆ และมีความแตกต่างกับลักษณะที่พักอาศัยแบบหอพัก เป็นต้น

Belch & Belch (2005) ได้ศึกษาตัวแปร ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ อาชีพ และ รายได้ โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการ พฤติกรรม การตัดสินใจ และอัตราการใช้จ่ายสินค้าของ

ผู้บริโภค ซึ่งสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการ กำหนดตลาดเป้าหมาย ส่งผลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจซื้อที่มีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ดังนี้

1. อายุ (Age) บุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความต้องการในสินค้าและบริการที่แตกต่าง กัน เช่นกลุ่มวัยรุ่นจะชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่และชอบสินค้าประเภทแฟชั่น ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุจะ สนใจสินค้าที่เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพซึ่งหากแบ่งช่วงกลุ่มอายุออกเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่มีลักษณะ ใกล้เคียงกัน

2. เพศ (Sex) เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมในการบริโภคมาก เพราะ เพศที่แตกต่างกันมักมีทัศนคติ การรับรู้ และการตัดสินใจในเรื่องการเลือกสินค้าที่บริโภคแตกต่าง โดยมากเกิดจากสาเหตุ ในเรื่องของการได้รับการเลี้ยงดู การปลูกฝังนิสัยมาตั้งแต่ในวัยเด็ก โดยเฉพาะ ประเทศไทยซึ่งมีวัฒนธรรมในการเลี้ยงดูเด็กผู้ชาย และเด็กผู้หญิงที่แตกต่างกันอย่างมาก โดยส่วน ใหญ่เด็กผู้ชายจะถูกเลี้ยงให้มีความกล้าแสดงออก และมีความรับผิดชอบเพื่อจะได้เป็น หัวหน้า ครอบครัวต่อไป ส่วนเด็กผู้หญิงจะถูกเลี้ยงดูในลักษณะที่ให้สงบเสงี่ยมและเป็นผู้ตามหรือ เป็นภรรยา ที่ดี ทำให้มีพฤติกรรมที่มีแนวโน้มในการไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น จากที่กล่าวมา จึงอาจกล่าวได้ ว่าในสังคมไทยเพศชายมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการของ ครอบครัวมากกว่าเพศ หญิง

3. สถานภาพการสมรส (Status) สมรส โสด หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย ซึ่งในอดีตถึง ปัจจุบัน เป็นเป้าหมายที่สำคัญ ของการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอดและมีความสำคัญมาก ยิ่งขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับหน่วยผู้บริโภค ทำให้เกิดความต้องการในผลิตภัณฑ์ และพฤติกรรม การซื้อที่ แตกต่างกัน เช่นผู้ที่หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย จะเลือกแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่หรูหรา ทันสมัยมีเอกลักษณ์

4. การศึกษา (Education) ผู้ที่มีการศึกษาสูง มีแนวโน้มที่จะเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มี คุณภาพดีมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ สูง กว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำจึงมีแนวโน้มที่จะเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพมากกว่า

5. อาชีพ (Occupation) อาชีพ ของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความจำเป็นและความต้องการ สินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น เกษตรกร หรือชาวนาก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และ สินค้าที่เป็น ปัจจัยการผลิตเป็นส่วนใหญ่ ส่วนพนักงานที่ทำงานในบริษัทต่างๆส่วนใหญ่จะซื้อ สินค้า เพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพ ข้าราชการก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็น นักธุรกิจก็จะซื้อสินค้าเพื่อสร้าง ภาพพจน์ ให้กับตัวเองเป็นต้นนักการตลาดจะต้องศึกษาว่าสินค้าและบริการของบริษัทเป็นที่ต้องการของกลุ่ม อาชีพประเภทใด เพื่อที่จะจัดเตรียมสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเหล่านี้ได้อย่าง เหมาะสม

6. รายได้ (Income) หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Circumstances) สถานภาพ ทางเศรษฐกิจของบุคคลจะกระทบต่อตราสินค้าและบริการที่ตัดสินใจสถานภาพเหล่านี้ ประกอบด้วย

รายได้การออมทรัพย์ อำนาจการซื้อ และทัศนคติเกี่ยวกับการจ่ายเงิน นักการตลาด ต้องสนใจ แนวโน้มของรายได้ส่วนบุคคล เนื่องจากรายได้จะมีผลต่ออำนาจของการซื้อ คนที่มี รายได้ต่ำจะมุ่งซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และมีความไวต่อราคามาก ส่วนคนที่มีรายได้สูง จะมุ่งซื้อสินค้าที่มีคุณภาพดีและราคาสูงโดยเน้นที่ภาพพจน์ของราคาสินค้าเป็นหลักการศึกษาอาชีพและรายได้นั้นมีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในความสัมพันธ์เชิง เหตุและผล เช่นบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสเลือกอาชีพที่สามารถสร้างรายได้สูงกว่าคนที่มี การศึกษาต่ำกว่า

กานต์พิชชา บุญทอง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติพรรณนาใช้การแจกแจงความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมานในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มด้วย t-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปด้วย F-test การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ กับความผูกพันต่อองค์กรวิเคราะห์โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุสูงกว่า 45 ปีมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.25 ความพึงพอใจโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.31 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.37 และพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

วิวัฒน์ แสงเพชร (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ 3) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.891 หลังจากนั้นแจกกับพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานคือ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ การศึกษาพบว่า เพศ สถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ยกเว้นอายุอายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พรนพ พุกกะพันธ์ (2554) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมของการทำงาน หมายถึง สภาพที่มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมาก มีส่วนเสริมสร้างและทำลายขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด ระบายร้อย เป็นต้น จะทำให้พนักงานบังเกิดความสบายใจไม่รู้สึกรำคาญหรืออารมณ์ขุ่นมัว ขวัญและกำลังใจก็จะดี ถ้าจัดการสภาพทำงานไร้ระเบียบขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาดความสวยงามพนักงานจะขาดความตั้งใจในการทำงาน และเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจให้หมดสิ้นไปด้วย เป็นสภาพความมีระเบียบเรียบร้อย สิ่งแวดล้อมที่ดี มีการจัดห้องทำงานไว้เป็นสัดส่วน อุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่างๆ เพียงพอสำหรับการทำงาน

สิริอร วิชชาวุธ (2554) กล่าวถึงสภาพของการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบๆ ตัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การทำงาน อ่านหนังสือ เป็นต้น สภาพแวดล้อมรอบๆ ตัวจะมีอิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้พอๆ กับความรู้ความสามารถ เช่น ถ้าต้องการที่จะทำงาน สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยแต่ไม่มีความรู้พอที่จะทำงานได้ จะทำให้ทำงานไม่สำเร็จ ในทางกลับกันหากมีความรู้ที่จะทำงานได้แต่สภาพแวดล้อมไม่ดีพอ แสงสว่างน้อย มีเสียงดังรบกวนอยู่ตลอดเวลา สภาพแวดล้อมเช่นนี้ อาจทำให้ขาดสมาธิ เกิดความรู้สึก

รำคาญ เป็นผลให้การทำงานไม่สำเร็จหรืออาจมีข้อผิดพลาดในการทำงานได้ สภาพแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมของการทำงานแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เอื้ออำนวยต่อการทำงาน คุณภาพของอุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับการทำงาน สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วน มีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน และการเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัยสำหรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน

2. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์พันธกิจยุทธศาสตร์ นโยบายแผนงานโครงสร้างสายบังคับบัญชาชัดเจน ผู้บริหารระดับหน่วยงานสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจในทุกๆ งาน มีความท้าทาย มีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง เพื่อนร่วมงานรับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล การกระจายภาระงานในหน่วยงานมีความเหมาะสม การพิจารณาความดีความชอบยึดหลักความรู้ความสามารถและผลงาน และหน่วยงานยึดแนวทางการร่วมคิด ร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ

3. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจน งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ การพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน การได้รับการชื่นชมและพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม

ทิวากาล ด่านแก้ว (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลกับศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา 2) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา และ 3) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาจำนวน 156 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลกับศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านลักษณะเฉพาะของนโยบาย ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านบรรยากาศขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้าน

โครงสร้างและด้านกระบวนการจัดการส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาถึงร้อยละ 69.30 และ 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านการเมืองและกฎหมาย ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาถึงร้อยละ 62.90

นัยนา สุภาพ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส.อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้คือ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่การทำงาน 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และ 3) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัท พี.เอส.อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด จำนวน 133 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการวิเคราะห์ทางสถิติตามวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทพี.เอส.อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชัน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พี.เอส.อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด ส่วนปัจจัยด้านการบริหารงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พี.เอส.อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด

2.3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2550) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความจำเริญเติบโตและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็น การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำหรับองค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกในองค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา

ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กรย่อม ทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวาดขันเกี่ยวกับวินัย ผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

บุญแสง ชีระภากร (2553) กล่าวว่า องค์กรประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 3 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal Pay of Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งานการประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์กรโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทุจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีมีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อย (inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

3. สวัสดิการ (Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กร ให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรให้แก่บุคคลในองค์กรโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มียอทธิพลมาก

ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างในแต่ละองค์กรไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่ต่างกันมาก องค์กรใดมีประโยชน์เกี่ยวกับคุณลักษณะสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้คนมาสมัครทำงานกับองค์กรนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์กรจัดผลประโยชน์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่มากกว่าองค์กรอื่นๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร

ชาญชัย วิทยาวรากรณ์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา บริษัท กรีนทิม จำกัด การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท กรีนทิม จำกัด ประชากรที่ศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 54 ราย โดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทกรีนทิม จำกัด เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 26 – 45 ปี มากที่สุด อายุการทำงานอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี พนักงานส่วนใหญ่สมรสแล้วและอยู่ร่วมกับคู่สมรส ในการศึกษาของคุณภาพชีวิตของพนักงานครั้งนี้ ได้แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การมีสภาพแวดล้อมดีมี ความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) สิทธิของลูกจ้าง และธรรมเนียมองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.28) คุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีมากที่สุด ได้แก่ ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมรอบตัวในสถานที่ทำงาน

รัตติยา ศุภจิตกุลชัย (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา บริษัท ไทยคิควา อินดัสทรีส์ จำกัด การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงาน ปฏิบัติการ จำนวน 146 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามซึ่งผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จ SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ one-way ANOVA ผลการศึกษา พบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีมากที่สุด ได้แก่ มีระบบการจ่ายเงินเดือนที่รวดเร็ว และมีการจัดสวัสดิการให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี โดยที่ปัจจัยทางด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่รายได้ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า พนักงานกลุ่มที่มีรายได้ต่ำมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้สูงกว่า นอกจากนี้ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสวัสดิการ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยคิควา อินดัสทรีส์ จำกัด ข้อเสนอแนะของพนักงานปฏิบัติการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานต้องการให้บริษัทปรับปรุงเกี่ยวกับ สวัสดิการและสนทนาการให้มากขึ้น เพิ่มเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานให้เพียงพอ เอาใจใส่สภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม และให้มีความชัดเจนเรื่องกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท ปรับปรุงด้านการสื่อสารสั่งการให้ดีขึ้น ต้องการให้บริษัทรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและนำมาพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขการบริหารจัดการให้เหมาะสมมากขึ้น ต้องการให้บริษัทเพิ่มความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น จากผลการศึกษาได้ข้อเสนอแนะว่า บริษัทควรตระหนักถึงความคาดหวังของพนักงานและดำเนินนโยบายให้สอดคล้องกับความคาดหวังของพนักงาน แต่เมื่อไม่สามารถทำในสิ่งที่พนักงานคาดหวังไว้ ก็ควรจะมีการชี้แจงหรืออธิบาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจ

วไลพร เจริญพร (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณี บริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเชส จำกัด การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ บริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเชส จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพการทำงานในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความปลอดภัย และด้านสวัสดิการ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 92.7 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 7.3 โดยมีอายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.2 มีสถานภาพสมรสโดยส่วนใหญ่เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 57.7 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 47.4 ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.2 มีรายได้ต่อเดือน 5,000- 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 81.3 จากการศึกษาในระดับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีมากที่สุด ได้แก่ ความมั่นใจในนโยบายของหน่วยงาน และหากวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และ 3.46 ตามลำดับและอยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 3.08 และ 2.90 ตามลำดับ

2.4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ถวัลย์ เอื้อวิศาลวรรณ (2552) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกต้องการที่จะอยู่และไม่อยากไปจากองค์กร มีความรู้สึกรักใคร่ ซึ่งอาจเป็นเพราะองค์กรนั้นมีสิ่งจูงใจบางอย่างที่ทำให้สมาชิกรู้สึกเสียตายเป็นต้องจากองค์กรไป นอกจากนี้สมาชิกจะผูกพันมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงานและภาระงานที่สมาชิกทำงานอยู่ กล่าวคือ พึงพอใจที่จะทำและต้องการให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์กร เป็นทัศนคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพหรือแค่เพียงการดำรงอยู่ในองค์กรเท่านั้น เพราะนั้นรวมไปถึงการที่สมาชิกมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเอง เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

เชธาธิยา หล้าสุวรรณ (2555) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากการที่บุคคลมีความเต็มใจและอุทิศตัวอย่างมากต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภูมิใจและสนับสนุนองค์กร ต่อสู้ปกป้ององค์กรจากผู้ที่ต่อต้าน ตระหนักถึงด้านดีขององค์กร ละเว้นการกล่าวร้ายแก่องค์กร มีความเชื่อถือว่าไว้วางใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำ หรือตามแนวทางขององค์กรอย่างซื่อสัตย์ มีการกระทำเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีความผาสุก มีความปรารถนาและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป ถึงแม้จะมีความขัดแย้งกับสมาชิกขององค์กร หรือแม้มีทางเลือกอื่นที่ดึงดูดใจกว่า ก็ไม่ลาออกจากงานซึ่งแสดงถึง ความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลกับองค์กร และมีการรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กรไว้โดยปฏิเสธสิ่งที่มาทำลาย ความสัมพันธ์อันนี้

Steers (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การยอมรับองค์กร คือ ความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กรตนเองว่ามีคุณค่า มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

2. การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร คือ การทุ่มเทให้กับงาน ด้วยกำลังกาย กำลังใจให้กับงานที่รับผิดชอบ เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เสียสละ และใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรด้วยความตั้งใจ

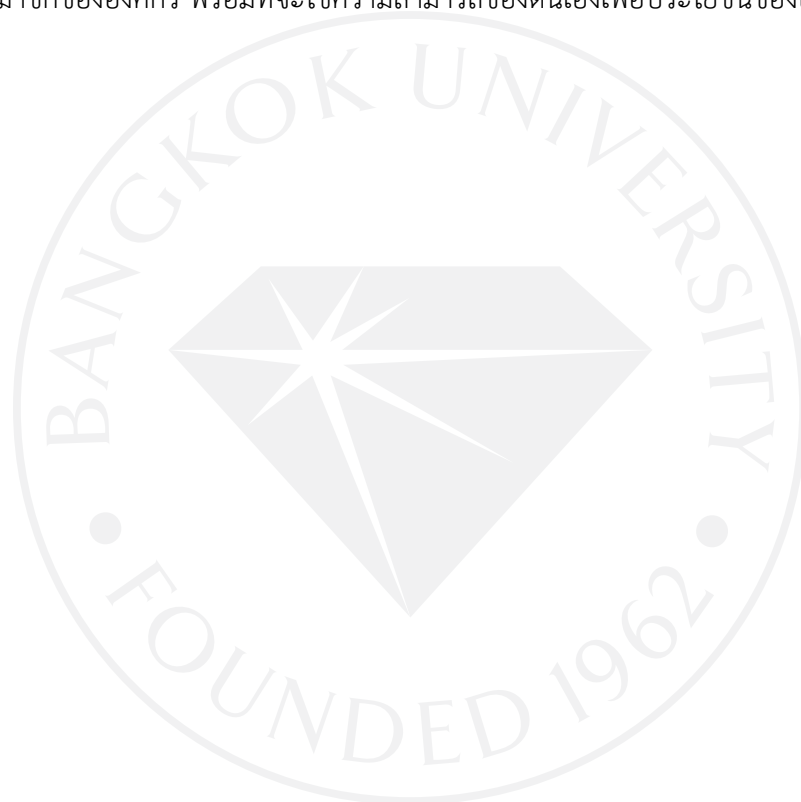
3. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร คือ มีความเข้าใจและยินดีปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร มีแนวคิดที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและมีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานในองค์กร

พิศิษฐ์ มอญไชย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือ

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและดาเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยคำนวณหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติที และค่าความแปรปรวนทางเดียว โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพรวมรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร ด้านการมีความรู้สึภาคภูมิใจในองค์กร และด้านการยอมรับและเชื่อมั่นเป้าหมายขององค์กร 2) พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือนและระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนทุกส่วนงาน จำนวน 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน t-test และ F-test ตามลักษณะของตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า 1) ประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.5 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 39.2 สถานภาพสมรส ร้อยละ 48.6 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 41.9 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.8 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 78.4 ส่วนงานที่สังกัดสำนักงานบ้านมั่นคงและสำนักผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 8.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบัน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8 2) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.13 และ 3) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการ

ทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งได้จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพัน ต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติในทางบวกซึ่งแสดงถึงความรู้สึกด้านพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีตนมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด เต็มใจในการยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร พร้อมทั้งจะใช้ความสามารถของตนเองเพื่อประโยชน์ขององค์กร



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้

3.1.1.1 ใบขอขออนุญาตเก็บข้อมูล

3.1.1.2 ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีระดับการวัดดังนี้

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

Scale)

3.1.1.3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

3.1.1.4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (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 ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือ

กรุงเทพ

ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ ประกอบด้วย ด้านการยอมรับองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีระดับการวัดแบบแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความผูกพันจะมีระดับการวัดดังนี้

1. ระดับความผูกพันน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1
2. ระดับความผูกพันน้อย มีค่าคะแนนเป็น 2
3. ระดับความผูกพันปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 3
4. ระดับความผูกพันมาก มีค่าคะแนนเป็น 4
5. ระดับความผูกพันมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความผูกพันเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

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) เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น พนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือแหลมฉบัง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Anaysis Test) ได้ค่าเท่ากับ 0.972

ตารางที่ 3.1 : ตารางความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1.ตัวแปรอิสระ: ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	18	0.963
2. ตัวแปรตาม: : ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร	9	0.925
รวม	27	0.972

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นบุคลากรของการท่าเรือกรุงเทพ โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ จำนวน 400 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ โดยทำการสำรวจเป็นเวลา 7 วัน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามกับพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ จำนวน 400 คน

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจในข้อความถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ มีการตั้งสมมุติฐานดังนี้

3.4.1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพที่แตกต่างกัน

3.4.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ

3.4.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ

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) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

3.5.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบ

ความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

3.5.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

3.5.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4 ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

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

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์ สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 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 เชฟเฟ (Scheffe)

4.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

4.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

สมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

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

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์ในการทำงาน การวิเคราะห์พบว่า ค่าร้อยละที่มากที่สุดตามปัจจัยส่วนบุคคล ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศชาย	278	69.5
2. อายุ 36-45 ปี	219	54.8
3. การศึกษาระดับปริญญาตรี	238	59.5
4. สถานภาพสมรส	311	77.8
5. ประสบการณ์ในการทำงาน 7-9 ปี	161	40.3

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 69.5 อายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.8 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.5 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 77.8 และประสบการณ์ในการทำงาน 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.3

4.1.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ความหมายระดับความคิดเห็น
ด้านกายภาพ	4.03	0.66	เห็นด้วยมาก
ด้านการบริหารงาน	4.26	0.98	เห็นด้วยมากที่สุด
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.08	0.91	เห็นด้วยมาก
รวม	4.12	0.78	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.12$), (S.D.=0.78) ด้านกายภาพ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.03$), (S.D.=0.66) ด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$), (S.D.=0.98)

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.08$), (S.D.=0.91) และในภาพรวมของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.12$), (S.D.=0.78)

4.1.3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่

4.3

ตารางที่ 4.3 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย ระดับความคิดเห็น
ด้านค่าตอบแทน	4.20	0.79	เห็นด้วยมาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.16	0.84	เห็นด้วยมาก
ด้านสวัสดิการ	4.13	0.80	เห็นด้วยมาก
รวม	4.16	0.73	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.16$), (S.D.=0.73) ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.20$), (S.D.=0.79) ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.16$), (S.D.=0.84) และด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.13$), (S.D.=0.80)

4.1.4 ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ

ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ

ปรากฏผลดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย ระดับความคิดเห็น
ด้านการยอมรับองค์กร	4.05	0.76	เห็นด้วยมาก
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อ องค์กร	4.15	0.88	เห็นด้วยมาก
ด้านความต้องการเป็นสมาชิก ขององค์กร	4.26	0.81	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.15	0.76	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.15$), (S.D.=0.76) ด้านการยอมรับองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.05$), (S.D.=0.76) ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.15$), (S.D.=0.88) และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$), (S.D.=0.81)

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 เชฟเฟ้ (Scheffe)

4.2.1.1 สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพที่แตกต่างกัน โดยจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างที (t-test) ในการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม ปรากฏดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ

ความผูกพันต่อ องค์กร	เพศชาย			เพศหญิง			t	P
	N	\bar{X}	S.D.	N	\bar{X}	S.D.		
รวม	278	4.13	0.77	122	4.20	0.72	-0.77	0.80

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่าความแตกต่างของเพศชาย และเพศหญิง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพที่แตกต่างกัน

4.2.1.2 สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ โดยจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 : ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	df	F	นัยสำคัญสถิติ
1. อายุ	3	1.221	.302
2. ระดับการศึกษา	2	2.421	.090
3. สถานภาพ	2	.066	.936
4. ประสบการณ์ในการทำงาน	3	1.148	.329

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าความแตกต่างของ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพที่แตกต่างกัน

4.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

แสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P-Value)
ด้านกายภาพ	0.545	9.682	0.000*
ด้านการบริหารงาน	0.071	1.293	0.197
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	0.185	3.167	0.002*

$R^2 = 0.520$, $F\text{-Value} = 142.757$, $n = 400$, $P\text{-Value} \leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีอิทธิพล ร้อยละ 52.0 โดยแบ่งเป็น ด้านกายภาพ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ คิดเป็นร้อยละ 54.5 และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 18.5 ตามลำดับ ยกเว้น ด้านการบริหารงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ

4.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

แสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สัมประสิทธิ์การ ถดถอย	ค่า T	Sig (P-Value)
ด้านค่าตอบแทน	0.437	10.144	0.000*
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.151	3.470	0.001*
ด้านสวัสดิการ	0.239	4.989	0.000*

$R^2 = 0.631$, $F\text{-Value} = 225.864$, $n = 400$, $P\text{-Value} \leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม มีอิทธิพลร้อยละ 63.1 โดยแบ่งเป็น ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสวัสดิการ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 43.7 ด้านความมั่นคงในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 15.1 และด้านสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 23.9 ตามลำดับ

บทที่ 5

บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ มีบทสรุปที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 69.5 อายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.8 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.5 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 77.8 และประสบการณ์ในการทำงาน 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.3

ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านกายภาพ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านการยอมรับองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

5.2 การอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัยนี้

5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ

ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของ Belch & Belch (2005) ที่ได้ศึกษาตัวแปร ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการ พฤติกรรม การตัดสินใจ และอัตราการใช้สินค้าของผู้บริโภค ซึ่งสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการ กำหนดตลาดเป้าหมาย

ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อที่มีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ดังนี้ เพศ เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมในการบริโภคมาก เพราะ เพศที่แตกต่างกันมักมีทัศนคติ การรับรู้ และการตัดสินใจในเรื่องการเลือกสินค้าที่บริโภคแตกต่างกัน โดยมากเกิดจากสาเหตุในเรื่องของการได้รับการเลี้ยงดู การปลูกฝังนิสัยมาตั้งแต่ในวัยเด็ก โดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งมีวัฒนธรรมในการเลี้ยงดูเด็กผู้ชาย และเด็กผู้หญิงที่แตกต่างกันอย่างมาก โดยส่วนใหญ่เด็กผู้ชายจะถูกเลี้ยงให้มีความกล้าแสดงออก และมีความรับผิดชอบเพื่อจะได้เป็น หัวหน้าครอบครัวต่อไป ส่วนเด็กผู้หญิงจะถูกเลี้ยงดูในลักษณะที่ให้สงบเสถียรและเป็นผู้ตามหรือ เป็นภรรยาที่ดี ทำให้มีพฤติกรรมที่มีแนวโน้มในการไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น จากที่กล่าวมา จึงอาจกล่าวได้ว่าในสังคมไทยเพศชายมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการของ ครอบครัวมากกว่าเพศหญิง ส่วนอายุ บุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความต้องการในสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่นกลุ่มวัยรุ่นจะชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่และชอบสินค้าประเภทแฟชั่น ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุจะ สนใจสินค้าที่เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพซึ่งหากแบ่งช่วงกลุ่มอายุออกเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่มีลักษณะ ใกล้เคียงกัน นอกจากนั้น การศึกษา ผู้ที่มีการศึกษาสูง มีแนวโน้มที่จะเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มี คุณภาพดีมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำจึงมีแนวโน้มที่จะเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพมากกว่า และสถานภาพ สมรส โสด หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย ซึ่งในอดีตถึง ปัจจุบัน เป็นเป้าหมายที่สำคัญ ของการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอดและมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับหน่วยผู้บริโภค ทำให้เกิดความต้องการในผลิตภัณฑ์ และพฤติกรรม การซื้อที่แตกต่างกัน เช่นผู้ที่หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย จะเลือกแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่หรูหรา ทันสมัยมีเอกลักษณ์

สอดคล้องกับงานวิจัยของกานต์พิชชา บุญทอง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาใช้การแจกแจงความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมานในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มด้วย T-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปด้วย F-test การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ กับความผูกพันต่อองค์กรวิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่แตกต่าง

กันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน นอกจากนั้น ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2

อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ

ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม ด้านกายภาพ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสิริอร วิชชาวุธ (2554) ที่กล่าวถึงสภาพของการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบๆ ตัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การทำงาน อ่านหนังสือ เป็นต้น สภาพแวดล้อมรอบๆ ตัวจะมีอิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้พอๆ กับความรู้ความสามารถ เช่น ถ้าต้องการที่จะทำงาน สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยแต่ไม่มีความรู้พอที่จะทำงานได้ จะทำให้ทำงานไม่สำเร็จ ในทางกลับกัน หากมีความรู้ที่จะทำงานได้แต่สภาพแวดล้อมไม่ดีพอ แสงสว่างน้อย มีเสียงดังรบกวนอยู่ตลอด สภาพแวดล้อมเช่นนี้ อาจทำให้ขาดสมาธิ เกิดความรู้สึกรำคาญ เป็นผลให้การทำงานไม่สำเร็จหรืออาจมีข้อผิดพลาดในการทำงานได้ สภาพแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน โดยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน คุณภาพของอุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับการทำงาน สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วน มีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน และการเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัยสำหรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน ส่วนสภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจน งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ การพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน การได้รับการชื่นชมและพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม

สอดคล้องกับงานวิจัยของทิวากาล ด่านแก้ว (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลกับศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา 2) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาและ 3) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านลักษณะเฉพาะ

ของนโยบาย ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านบรรยากาศขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านโครงสร้างและด้านกระบวนการจัดการส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชี องค์กรการบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาถึงร้อยละ 69.30

นอกจากนั้นผลการวิจัยยังพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการบริหารงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพรนพ พุกกะพันธ์ (2554) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมของการทำงาน หมายถึง สภาพที่มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมาก มีส่วนเสริมสร้างและทำลายขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด เรียบร้อย เป็นต้น จะทำให้พนักงานบังเกิดความสบายใจไม่รู้สึกรำคาญหรืออารมณ์ขุ่นมัว ขวัญและกำลังใจก็จะดี ถ้าจัดการสภาพทำงานไว้ระียบขนาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาดความสวยงามพนักงานจะขาดความตั้งใจในการทำงาน และเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจให้หมดสิ้นไปด้วย เป็นสภาพความมีระเบียบเรียบร้อย สิ่งแวดล้อมที่ดี มีการจัดห้องทำงานไว้เป็นสัดส่วน อุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพียงพอสำหรับการทำงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของนัยนา สุภาพ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส. อินทรูमेंท์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้คือ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่การทำงาน 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และ 3) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พี.เอส.อินทรูमेंท์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด ส่วนปัจจัยด้านการบริหารงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พี.เอส.อินทรูमेंท์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด

5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3

อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสวัสดิการ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของบุญแสง ชีระภากร (2553) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การ

วิเคราะห์งานการประเมินค่างาน การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์กรโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเฟ้อที่เหมาะสม เป็นต้น ส่วนความมั่นคงในการทำงาน มีความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทูจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่ให้ความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีมีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการ เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กร ให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรให้แก่บุคคลในองค์กรโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกือบจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างในแต่ละองค์กรไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกือบมีความแตกต่างกันมาก องค์กรใดมีประโยชน์เกือบสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์กรนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์กรจัดผลประโยชน์เกือบให้มากกว่าองค์กรอื่นๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติยา ศุภจิตกุลชัย (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา บริษัท ไทยคิควา อินดัสทรีส์ จำกัด การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม ผลการศึกษา พบว่าพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีมากที่สุด ได้แก่ มีระบบการจ่ายเงินเดือนที่รวดเร็ว และมีการจัดสวัสดิการให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี โดยที่ปัจจัยทางด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่รายได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าพนักงานกลุ่มที่มีรายได้ต่ำมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้สูงกว่า นอกจากนั้น ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสวัสดิการ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยคิควา อินดัสทรีส์ จำกัด

5.3 ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไป ผู้ทำวิจัยจึงเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) การทำเรือกรุงเทพ ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้สะอาดและสวยงามมากขึ้น
- 2) การทำเรือกรุงเทพ ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ชัดเจนมากขึ้น
- 3) การทำเรือกรุงเทพ ควรจัดสรรค่าตอบแทนล่วงเวลาให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการอย่างเหมาะสม
- 4) การทำเรือกรุงเทพ ควรส่งเสริมให้พนักงานระดับปฏิบัติการรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น
- 5) การทำเรือกรุงเทพ ควรจัดหาสวัสดิการให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการให้มากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- 1) จากการศึกษาทำให้ทราบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ ดังนั้น การทำเรือกรุงเทพ ควรจัดสรรงบประมาณในการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้สะอาดและสวยงามมากขึ้น
- 2) จากการศึกษาทำให้ทราบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ ดังนั้น การทำเรือกรุงเทพ ควรมีข้อกำหนดและมีการตรวจสอบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน
- 3) จากการศึกษาทำให้ทราบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ ดังนั้น การทำเรือกรุงเทพ ควรกำหนดค่าตอบแทนล่วงเวลาให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการอย่างชัดเจน
- 4) จากการศึกษาทำให้ทราบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ ดังนั้น การทำเรือกรุงเทพ ควรมีการจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติ เพื่อให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น
- 5) จากการศึกษาทำให้ทราบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ ดังนั้น การทำเรือกรุงเทพ ควรจัดสรรงบประมาณในการเพิ่มสวัสดิการให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการมากขึ้น

5.3.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1) ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ โดยใช้วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลาย

2) ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ เช่น อัตลักษณ์องค์กร ความภักดีในองค์กร



บรรณานุกรม

- กานต์พิชชา บุญทอง. (2557). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชะธินยา หล้าสุวรรณ. (2555). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ : A.N. การพิมพ์.
- ชาญชัย วิทยาวารกรณ์. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา บริษัท กรีนทิม จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2550). มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาคราชการ. กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์.
- ถวัลย์ เอื้อวิศาลวรรณ. (2552). การวางแผนการตลาด. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีจุฬาลงกรณ์.
- ทิวากาล ด่านแก้ว. (2556). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- นัยนา สุภาพ. (2557). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส.อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- บุญแสง ชีระภากร. (2553). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. กรุงเทพฯ : บางกอกบลูค.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2554). องค์กรและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พิศิษฐ์ มอญไช่. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตติยา ศุภจิตกุลชัย. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา บริษัท ไทยคิควา อินดัสทรีส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วไลพร เจริญพร. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณี บริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเซล จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วิวัฒน์ แสงเพชร. (2558). *ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2553). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). *ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2554). *การจัดการทรัพยากรคน*. กรุงเทพฯ : ปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- Belch, G.E., & Michael, A.B. (2005). *Advertising and promotion: an integrated marketing communications perspective*. Boston: McGraw-Hill.
- Kotler, P. (2000). *Marketing management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Steers, R.M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Satana, Monica, California: Goodyear.



**การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ**

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชาศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบ
แบบสอบถาม ความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยและผู้ตอบแบบสอบถามนั้นจะ
ไม่ได้รับผลกระทบใดใดจากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใด แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือ
กรุงเทพ

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือ
กรุงเทพ

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ที่ตรงกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

 (1) ชาย (2) หญิง

2. อายุ

 (1) ต่ำกว่า 25 ปี (2) 26-35 ปี (3) 36-45 ปี (4) มากกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษา

 (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี (2) ปริญญาตรี (3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพ

 (1) โสด (2) สมรส (3) หย่าร้าง

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

 (1) 1-3 ปี (2) 4-6 ปี (3) 7-9 ปี (4) 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน เพียงข้อเดียวเท่านั้น ในระดับความคิดเห็นที่ สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	←————→			เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านกายภาพ						
2.1	สถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน					
2.2	สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน					
2.3	สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน					
ด้านการบริหารงาน						
2.4	หน่วยงานมีนโยบาย แผนงาน และสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
2.5	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของลูกน้อง					
2.6	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในทุกข์สุขของลูกน้อง					
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล						
2.7	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ					
2.8	การฝึกอบรมและการพัฒนาให้กับพนักงานรวมไปถึงให้ทราบถึงแผนงานของหน่วยงาน					
2.9	การมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน					

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน เพียงข้อเดียวเท่านั้น ในระดับความคิดเห็นที่ สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	← →			เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านค่าตอบแทน						
3.1	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีวิตอยู่ในปัจจุบัน					
3.2	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถในการทำงาน					
3.3	เงินเดือนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบได้รับลักษณะงานและปริมาณงานที่ทำ					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
3.4	การทำงานมีความก้าวหน้าเป็นที่น่าพอใจ					
3.5	การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะปรับปรุงสิ่งต่างๆ ในการทำงาน					
3.6	การสนับสนุนด้านความรู้และทักษะในการทำงาน					
ด้านสวัสดิการ						
3.7	การจัดสวัสดิการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
3.8	การจัดสวัสดิการช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต					
3.9	การจัดสวัสดิการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน					

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน เพียงข้อเดียวเท่านั้น ในระดับความคิดเห็นที่ สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 = มีความผูกพันมากที่สุด

4 = มีความผูกพันมาก

3 = มีความผูกพันปานกลาง

2 = มีความผูกพันน้อย

1 = มีความผูกพันน้อยที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
		เห็นด้วย มากที่สุด	←————→			เห็นด้วย น้อยที่สุด
ด้านการยอมรับองค์กร						
4.1	ท่านพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียงขององค์กรด้วยความ เต็มใจ					
4.2	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร					
4.3	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้					
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร						
4.4	ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกายใจในงานที่ได้รับผิดชอบ อย่างเต็มที่					
4.5	ท่านใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้ ได้ผลดีที่สุด					
4.6	ท่านพร้อมที่จะพัฒนาทักษะของตนเองเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีสำหรับองค์กร					
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร						
4.7	ท่านรู้สึกเป็นว่าตัวท่านเองมีความสำคัญกับองค์กรนี้					
4.8	ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรแห่งนี้					
4.9	ท่านรู้สึกว่างค์กรและตัวท่านเติบโตไปพร้อมกัน					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	กัญญานัฐ ปิ่นเกษ
อีเมล	suchada.ping@bumail.net
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีปทุม คณะศิลปศาสตร์ (การโรงแรม)
ประสบการณ์ทำงาน	ปัจจุบัน ทำงานที่การทำเรือแห่งประเทศไทย



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 29 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2561

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) กัญญาพร มีเกษ อยู่บ้านเลขที่ 89/743
ซอย ห้วยขวาง 81 ถนน ห้วยขวาง ตำบล/แขวง คลองกุ่ม
อำเภอ/เขต วังทอง จังหวัด กทม. รหัสไปรษณีย์ 10240
เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7590202656

ระดับปริญญา ตรี โท เอก

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา - คณะ บริหารธุรกิจ

ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย
กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/
วิทยานิพนธ์หัวข้อ การศึกษานโยบายส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
และ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องในประเทศไทย

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
(ต่อไปนี้เรียกว่า “สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มี
กำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่
ต่อสาธารณชน ให้เช่าต้นฉบับหรือสำเนางาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้
สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการ
กระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับ
บุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ
เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณา
ได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหาย
ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญาที่ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(ส.อ. น.น.น.)

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(อาจารย์อภิญญา จุลพิสิฐ)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและพื้นที่การเรียนรู้

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

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