การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร

A Study of Work Motivation, Work Environment, and Teamwork influencing Operational Staff's Organizational Commitment of Operational Staff in Bangkok and Metropolitan Area

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร

A Study of Work Motivation, Work Environment, and Teamwork influencing Operational Staff's Organizational Commitment of Operational Staff in Bangkok and Metropolitan Area

ศศิธร แก้วศรี

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2560

© 2561
ศศิธร แก้วศรี
สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย ศศิธร แก้วศรี

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา .....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์)

.....
(ดร.สุชาดา เจริญพันธุ์ศิริกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
29 สิงหาคม 2561

ศศิธร แก้วศรี. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สิงหาคม 2561, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร (60 หน้า)
อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร ระเบียบวิธีวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ รวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 กลุ่มตัวอย่าง แบ่งการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 เขต ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เขตบางเขน เขตมีนบุรี และเขตรามอินทรา ทดสอบความน่าเชื่อถือเครื่องมือ ตามแนวคิดครอนบัค (Cronbach Alpha Formula) จำนวน 30 ตัวอย่าง ได้ผลทดสอบเครื่องมือที่ 0.931 สถิติในการวิเคราะห์ผลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติทดสอบ Pearson's Correlation Coefficient ประมวลผลจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร โดยในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงานส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร โดยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาด้านการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านกระบวนการทำงานและด้านแก้ไขอุปสรรค รองลงมาด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 56.80% ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมที่ส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 54.90%

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, การทำงานเป็นทีม

Kaewsri, S. M.B.A., August 2018, Graduate School, Bangkok University.
Motivation to Work, Working Environment, and Teamwork Affecting Organizational Commitment of Operational Staff in Bangkok Metropolis (60 pp.)
Advisor: Assoc. Prof. Sutthinan Promsuwan, Ph.D.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to study the motivation to work, working environment, and teamwork affecting the organizational commitment of operational staff in Bangkok Metropolis. The samples were the operational staffs in Bangkok Metropolis. Research methodology is quantitative research using a survey. Data was collected from the questionnaires responded by 400 operational staffs in Bangkok Metropolis. The questionnaire collection was divided into 4 districts in Bangkok, namely Bangkhen, Minburi, and Ramindra. The reliability of the instrument was tested with 30 samples by Cronbach Alpha Formula and the result showed that the reliability of this instrument was 0.931. Statistics used for descriptive statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation. Quantitative data were analyzed by Pearson's Correlation Coefficient test and computed by a statistical computer program.

The hypothesis test of the motivation to work, working environment, and teamwork affecting the organizational commitment of operational staffs in Bangkok Metropolis showed that the motivation to work includes motivation factors in the success of work affecting the organizational commitment of operational staffs in Bangkok Metropolis. The motivation to work had the highest influence and followed by teamwork which included work process and problem solving, followed by welfare and benefit which affected the organizational commitment of operational staffs in Bangkok Metropolis 56.80%. Working environment included the mental environment which had the greatest impact on the organization, followed by the physical environment and the social environment that affected the organizational commitment of the operational staffs in Bangkok Metropolis 54.90%

Keywords: Motivation to Work, Working Environment, Teamwork

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเฉพาะบุคคลฉบับนี้สามารถประสบความสำเร็จลุล่วงครบถ้วนสมบูรณ์ ด้วยความช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาเฉพาะบุคคลซึ่งท่านได้อบรม ชี้แนะ อธิบายถึงแนวทางข้อคิดเห็นต่าง ๆ ให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการวิจัย และช่วยตรวจสอบความถูกต้อง ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย ขอขอบพระคุณสำหรับความกรุณา ความเอาใจใส่ คำแนะนำ ความช่วยเหลือ และการสนับสนุนตลอดการดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียนและคอยให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือ คอยให้คำปรึกษา ตลอดจนเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำและเป็นกำลังใจให้เสมอมา

ศศิธร แก้วศรี

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	5
1.5 นิยามคำศัพท์	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	
2.1 ประวัติและความเป็นมา	8
2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	9
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	26
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	30
3.4 สมมติฐานการวิจัย	30
3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย	31
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
บทที่ 5 สรุปผล	
5.1 การอภิปรายผล	46
5.2 ข้อเสนอแนะ	48

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	49
ภาคผนวก	52
ประวัติผู้เขียน	60
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการขออนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 2.1:	ทฤษฎี X และทฤษฎี Y	13
ตารางที่ 3.1:	ผลวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม	29
ตารางที่ 4.1:	แสดงร้อยละกลุ่มตัวอย่างแยกตามเพศ	33
ตารางที่ 4.2:	แสดงร้อยละกลุ่มตัวอย่างแยกตามอายุ	33
ตารางที่ 4.3:	แสดงร้อยละกลุ่มตัวอย่างแยกตามสถานภาพ	34
ตารางที่ 4.4:	แสดงร้อยละกลุ่มตัวอย่างแยกตามการศึกษา	34
ตารางที่ 4.5:	แสดงร้อยละกลุ่มตัวอย่างแยกตามอาชีพ	35
ตารางที่ 4.6:	แสดงร้อยละกลุ่มตัวอย่างแยกตามรายได้ต่อเดือน	35
ตารางที่ 4.7:	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงในการทำงาน	36
ตารางที่ 4.8:	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงาน	38
ตารางที่ 4.9:	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมขององค์กร	40
ตารางที่ 4.10:	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร	42
ตารางที่ 4.11:	ผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร	43
ตารางที่ 4.12:	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร	43
ตารางที่ 4.13:	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร	44
ตารางที่ 4.14:	ผลสรุปผลการทดสอบและสมมติฐาน	45

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย 5

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550–2554) ได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาประเทศตามการเปลี่ยนแปลงโดยการเพิ่มความแข็งแรงของประเทศโดยเฉพาะในเรื่องของการเสริมสร้างขีดความสามารถ ขององค์กรและพนักงานในปัจจุบัน ที่มีการแข่งขันที่สูงขึ้นไม่ว่าจะเป็นภายในองค์กรหรือภายในประเทศ แม้กระทั่งการแข่งขันภายนอก ประเทศ ทำให้ต้องมีการปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถ เพื่อให้องค์กรมี ศักยภาพและความสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ และการที่จะประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัย องค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนองค์กรให้ดียิ่งขึ้น จากปัญหาที่เกิดขึ้นสิ่งที่ต้องพัฒนาในด้านต่างๆ พนักงานในระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานครโดยสามารถนำไปพัฒนาในองค์กรหรือเป็นกรณีศึกษา และจะดำเนินการสำรวจกับพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นต่างๆ โดยมุ่งเน้นที่พนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร มีประเด็นการศึกษาดังนี้มีประเด็นการศึกษาดังนี้

1. ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีคุณค่าก่อให้เกิดผลประโยชน์ ในฐานะที่บุคลากรเป็นกำลังสำคัญขององค์กร จึงจำเป็นต้องหาหนทางส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึก มั่นคงในการทำงาน (Sense of Security) เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินไปอย่าง มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow และทฤษฎี การจูงใจของ Herzberg (1959) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับ แรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับ ประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์การไปได้ดีอีกด้วย ตรงกันข้ามหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เหมาะสมและเพียงพอก็ทำให้เกิด ความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดความท้อแท้ขาดขวัญและกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่าย หรือสิ้นหวัง การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ เกิดการแสวงหารายได้ในทางที่มิชอบ ทุจริตคอรัปชั่น หรือทำงาน เพื่อหวังประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลต่อความเสียหายแก่ประชาชนและองค์กร ดังนั้น หากบุคลากร ได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม บุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับการทำงาน ทำให้การ

ปฏิบัติงานขององค์การมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงถือว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กร และการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่สมาชิกขององค์กรนั้น จำเป็นอย่างมากที่จะต้องมีการเอาใจใส่คุณภาพชีวิตของสมาชิกขององค์กร มีการจัดการในทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องในการทำงานของมนุษย์ ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมของการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของ องค์กรและหัวหน้างาน ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน (สุทิน สายสงวน, 2533, หน้า 1–3) จากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัยของ วรรณา อาวรณ์ (2557) แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้ทั้งสิ้น สภาพแวดล้อมในการงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์การ เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า

สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ จะเป็นอะไรก็ได้ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ที่อยู่รอบตัวคนงานในขณะทำงาน และมีผลต่อการทำงาน รวมทั้ง มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย

ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน (เยาวลักษณ์ กุลพานิช, 2533, หน้า 16) จากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัยของ วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร

3. ด้านการทำงานเป็นทีม

ลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นทีม มิใช่เป็นการทำงานโดยตนเอง โดยเฉพาะในปัจจุบันระบบ

การบริการบริหารงานภายในหน่วยงานมีสภาพที่ยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้นในสภาพเช่นนี้ การปฏิบัติงานแต่เพียงผู้เดียวย่อมไม่สามารถปฏิบัติภารกิจต่างๆ ที่อยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบให้ปรากฏผลดีเท่าที่ควรงานส่วนใหญ่จำเป็นต้องอาศัยสติปัญญา ความรู้ความเชี่ยวชาญจากหลายๆคน หลายๆฝ่าย และหลายๆระดับมาช่วยกันทำจึงจำเป็นจะต้องมีการร่วมมือกัน “ ทำงานเป็นทีม “ การทำงานเป็นทีมเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ได้รับความสนใจนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ทั้งในองค์การของรัฐและเอกชน เนื่องจากงานส่วนใหญ่ในองค์การไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียวต้องอาศัยความร่วมมือและการมีสัมพันธภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงานในทีม (พนิดา รัตนไพโรจน์ 2542: 27) สอดคล้องกับ ประสิทธ์ ทองอุ่น ทัศนา สุรียนาภาส วัลนิภา ฉบากบาง และประภากส โลห์ ทองคำ (2542, หน้า 212 – 213) ที่กล่าวว่าการทำงานในองค์การหรือสถาบันปัจจุบันต้องทำงานเป็นทีม ร่วมมือกันหลายๆฝ่าย ประสานสัมพันธ์กันสมาชิกมีความเข้าใจปฏิบัติงานเป็นทีม จากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัยของ ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)

4. ด้านความผูกพันธ์ต่อองค์กร

จากการศึกษา สมยศ นาวีการ (2525:25) กล่าวว่าการที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนที่มีอยู่มาใช้ในการเสนอแนะปรับปรุงและหาทางแก้ไขปัญหาต่างๆขององค์กรแทนที่จะคอยเป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่งแต่เพียงอย่างเดียวจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าพวกเขาถูกให้คุณค่าโดยองค์กร พวกเขาจะสามารถตอบความต้องการความเชื่อถือตนเองได้ การปฏิบัติเช่นนี้จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร จากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัยของ ปาริชาต บัวเป็ง (2554)ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)จากประเด็นปัญหาและเหตุผลที่กล่าวถึงสามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็น หัวข้อวิจัยดังนี้ คือ การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางกายภาพ สภาพแวดล้อม

ทางสังคม สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านกระบวนการ ด้านแก้ไขอุปสรรค ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.4 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1.3.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลด้านแรงจูงใจ ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อมูลการทำงานเป็นทีมขององค์กร ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานครเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครใน 4 เขต เป็นสถานที่ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้แก่

1. เขตบางเขน
2. เขตมีนบุรี
3. เขตพระราม 3
4. เขตรามอินทรา

ทั้งนี้เนื่องจากลุ่มประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน -+ 5% ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเขตละ 100 คน และจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง วันที่ 1 มิถุนายน ถึง 30 มิถุนายน พ.ศ. 2561 จำนวน 400 คน

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.3.3.1.1 ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงาน

1.3.3.1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

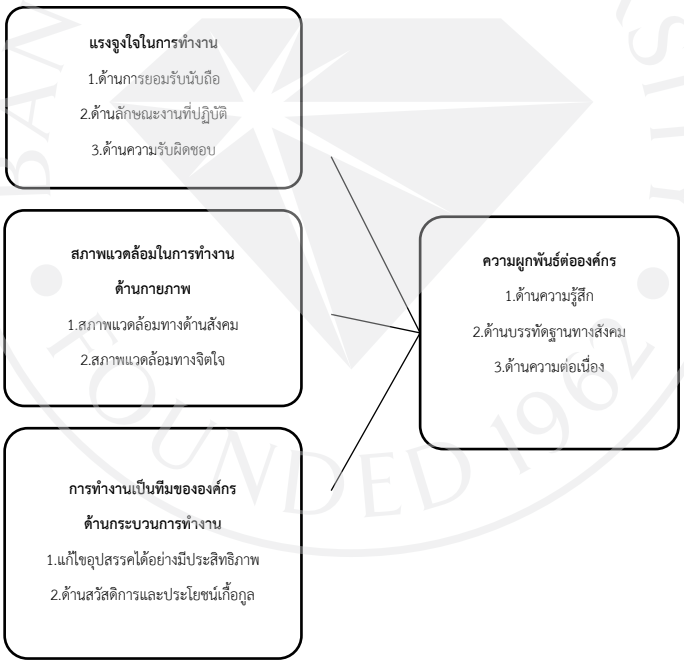
1.3.3.1.3 การทำงานเป็นทีมขององค์กร

1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร

1.3.4 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1 คือข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงาน กลุ่มที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มที่ 3 การทำงานเป็นทีมขององค์กร และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ ความผูกพันต่อองค์กรทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดี่ยว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปรตามโดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย



ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.4.1สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร มีการกำหนด

วัตถุประสงค์ดังนี้

1.4.1.1 อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4.1.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4.1.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมขององค์กร ในด้านกระบวนการด้านแก้ไขอุปสรรค ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมสติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.4.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.4.2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ วิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

1.4.2.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.4.2.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.4.2.2.3 สมมตติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.5 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1.5.1 ข้อมูล (Data) หมายถึง ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ เช่น เพศ อายุสถานะภาพ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ย แผนกงาน อายุงาน เป็นต้น

1.5.2 แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นวิธีการที่สร้างและกระตุ้น/ ผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยสัญชาตญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการ

1.5.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์การ เป็นสิ่งที่บ่งชี้

ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานที่ทำและสมาชิกร่วมงาน โดยสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกที่ดีทุ่มเท ทั้งกายใจ ความคิด และร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้การทำงานจะมีคุณภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้ามสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดสภาวะกดดันและเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน

1.5.4 การทำงานเป็นทีมขององค์กร หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กันและกันในอันที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

1.5.5 ความผูกพันธ์ขององค์กรของพนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดีการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรการกระทำให้ตนเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้ อธิบายได้ดังนี้

1.6.1 ผลการวิจัยนี้จะสามารถเป็นแนวทางสำหรับการเป็นตัวอย่างในการพัฒนาปัจจัย ด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการศึกษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานของพนังงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร

1.6.2 เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้สนใจศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันธ์ต่อองค์กร

1.6.3 เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2
ทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานครอธิบายได้ตามรายการดังนี้

2.1 ประวัติและความเป็นมา

2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านการทำงานเป็นทีม

2.2.4 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านแรงจูงใจในการทำงาน

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านการทำงานเป็นทีม

2.3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานครทั้งนี้ผู้วิจัยจะอธิบายกรณีศึกษาในรายละเอียดดังนี้

2.1ประวัติและความเป็นมา

องค์กรใดๆก็ตามที่กำเนิดขึ้นมา ล้วนแต่มีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป ในการบริหารองค์การไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจส่วนหนึ่งความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละ ความรับผิดชอบและความเต็มใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งการบริหารงานภายในองค์กรก็ย่อมมุ่งหวังใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด องค์ประกอบที่สำคัญคือ จะต้องมีงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การบริหารที่สำคัญที่สุดคือจะต้องมีบุคลากร ซึ่งต้องยอมรับกันว่าคนคือทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เป็นปัจจัยเบื้องต้นขององค์กร เนื่องจากองค์กรจะประสบความสำเร็จและดำรงอยู่ได้ก็ด้วยการทำงานของคน หรือทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร นอกจากนี้องค์กร ยังต้องหาวิธีการเหนี่ยวรั้งให้บุคลากรเหล่านี้มีความรักในองค์กรทุ่มเทเพื่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรและไม่คิดเปลี่ยน

งาน ซึ่งเกิดได้จากการมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างมากมาย เช่น ทำให้มีอายุการทำงานยาวนานขึ้น ทำให้บุคลากรมีความมั่นคงต่อองค์กร และเป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิผลขององค์กร อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถชี้ถึงแนวโน้มในความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรในที่สุด การลาออกของบุคลากรทำให้เกิดผลกระทบตามมา ในการหาบุคลากรมาทดแทน เพื่อนร่วมงานต้องรับภาระเพิ่มมากขึ้น องค์กรไม่สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้การลาออกของพนักงานจะส่งผลกระทบทำลายขวัญและทัศนคติของบุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนั้น และถ้าหากมีอัตราการลาออกสูงภาพลักษณ์ขององค์กรถูกมองในแง่ลบและองค์กรจะขาดความมั่นคงตามมา ฉะนั้นองค์กรควรจะคำนึงถึงการส่งเสริมให้บุคคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร

2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 แนวคิด ทฤษฎีเนื้อหาของแรงจูงใจ (Content Motivation Theory)

เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ว่ามนุษย์จะถูกจูงใจโดยความต้องการ ตนเองให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งในแนวทางที่แน่นอนและความต้องการดังกล่าวเป็นพื้นฐาน ของพฤติกรรม คือ แรงจูงใจของมนุษย์เริ่มจากการมีความต้องการ (Needs) และทัศนคติจะแปลความหมาย จากความต้องการของมนุษย์ให้กลายเป็นพฤติกรรมเมื่อพฤติกรรมสามารถสนองตอบต่อความต้องการได้ ก็จะเป็นการเสริมให้ทัศนคตินั้นแข็งแรงขึ้น แต่ถ้าพฤติกรรมไม่อาจสนองตอบต่อความต้องการได้ ก็จะทำให้ทัศนคตินั้นเปลี่ยนแปลงไป โดยทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจมีหลายทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎี ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎีการจูงใจ ERG ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ McGregor ทฤษฎีความต้องการสามประการของ McClelland และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดเนื้อหาของการจูงใจมาเป็นแนวทางการศึกษา ซึ่งแนวคิดนี้มีกลุ่มทฤษฎีที่ได้รับความนิยมหลาย ๆ ทฤษฎี อาทิ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow, s Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย Abrahum Maslow นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ซึ่งระบุว่า บุคคลมี ความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด อธิบายถึงความพึงพอใจและ ความต้องการของมนุษย์ โดยมีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ 3 ประการ คือ 1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีวันสิ้นสุดโดยจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย 2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม 3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความ ต้องการใน

ระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการในระดับสูงก็จะมีการเรียกร้องให้มีการ ตอบสนองทันที

Maslow เชื่อว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ขั้นด้วยกัน ความต้องการทั้ง 5 ขั้น มีการเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาขั้นสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับ การตอบสนองความต้องการในขั้นนี้เป็นที่พึงพอใจแล้ว ก็จะเกิดความต้องการในขั้นสูงต่อไป ความต้องการในขั้นต่ำกว่าจะต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจเสียก่อนเสมอมนุษย์จึงจะเกิด ความต้องการขั้นสูงได้ ความต้องการทั้ง 5 ขั้น เรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปยังสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกหรือขั้นต่ำสุดหรือเรียกว่า ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการอยู่รอดของชีวิตมนุษย์ที่จะขาดเสียมิได้ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนทำให้มนุษย์จำเป็นต้องใฝ่หาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการตอบสนองความต้องการของร่างกาย ก็จะเป็นสิ่งหนึ่งที่จูงใจให้มนุษย์เราได้ ส่วนสิ่งที่เกี่ยวกับจิตใจหรือความนึกคิด จะมีอิทธิพลก็ต่อเมื่อ ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้วเท่านั้น ดังนั้นความจำเป็นทางด้านร่างกายเป็นความต้องการลำดับแรกที่มนุษย์จะต้องมีเป็นพื้นฐานก่อนจึงจะมีความต้องการลำดับต่อไป

2. ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Safety or Security Needs) เมื่อมนุษย์ ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายแล้วตามสมควร มนุษย์ก็จะต้องการในขั้นที่สูงขึ้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน คนงานจะต้องไม่ถูกปลดให้ออก หรือถูกย้ายง่าย ๆ แต่เขาและเพื่อนร่วมงานจะต้องได้รับการปฏิบัติ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน เวลาเจ็บป่วยก็มีคนรักษาพยาบาลให้ได้รับการเอาใจใส่ดูแล เมื่อออกจากงาน ก็จะต้องได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องความมีรายได้ดีพอสมควร หรือ อย่างน้อยก็พอเพียงแก่การดำรงชีวิตอย่างสุขสบาย มีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ ตลอดทั้งครอบครัวเป็นสุขปลอดภัยด้วย ในฐานะที่ผู้บริหารเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องสนองสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เขามีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ มีความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งจะมีผลทำให้ระดับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานสูงยิ่งขึ้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองตามลำดับ ความต้องการ 2 ขั้น ดังกล่าวแล้ว คือทั้งทางกายภาพและความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งเป็นขั้นที่สูงกว่าตามมา นั่นคือ ความต้องการสังคม ซึ่งหมายถึง ความต้องการเข้าสู่สังคม ต้องการความรัก ความห่วงใย ความผูกพันจากผู้อื่นในสังคม ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตน เข้าเป็นสมาชิกร่วมอยู่ด้วย หรือต้องการที่จะเข้าพวกเข้าหมู่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ความต้องการ เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่าง ๆ รวมทั้งมิตรภาพและความเห็นใจจากเพื่อนมนุษย์ด้วย

ทั้งนี้ เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม โดยธรรมชาติมนุษย์จึงต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นเสมอ ในจิตสำนึกจึงมีความกลัวที่จะถูกทอดทิ้ง กลัวการอยู่อย่างโดดเดี่ยว ความต้องการขั้นนี้มักจะมองในแง่ที่เกิดความรู้สึก แก่ตนองว่าเป็นผู้มีความสำคัญคนหนึ่งในกลุ่มและมีบุคคลรักใคร่เชื่อถือตนเอง ผู้บังคับบัญชา จะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำหรือหน่วยงานนั้น โดยให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานทั้งในด้านการทำงานและในด้านสังคม เช่น ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำงานให้ได้รู้สึก ว่าตนเป็นส่วนประกอบสำคัญในความสำเร็จของงาน ตลอดจนให้ได้เข้าร่วมในงานสังคมต่าง ๆ เช่น การเชิญรับประทานอาหารร่วมกัน เป็นต้น อาจพูดได้ว่าความต้องการทางด้านสังคมนี้เป็นความต้องการ ทางจิตใจมากขึ้นนั่นเอง

4. ความต้องการการยกย่องและยอมรับนับถือ (Esteem Needs) หรือเรียกว่า ความต้องการการยอมรับในสังคม ซึ่งความต้องการด้านนี้จะมีความต้องการสูงกว่าความต้องการด้านสังคม คือ นอกเหนือจากมีเพื่อนร่วมกลุ่มในสังคมแล้วยังต้องการให้ตนมีฐานะเด่นในสังคมนั้นด้วย โดยเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และมีบุคคลอื่นสรรเสริญยกย่องหรือนับหน้าถือตา และนี่คือความต้องการ ที่จะมีความมั่นใจเชื่อมั่นในเรื่องของความรู้ ความสามารถของตนและความสำคัญของตนเองมาก ขึ้นนั่นเอง เมื่อบุคคลใดได้รับการยกย่องว่ามีความสำคัญในกิจกรรมต่าง ๆ แล้ว เขาผู้นั้นก็จะเกิด ความภาคภูมิใจเมื่อจะชักชวนให้ทำสิ่งใดก็มักจะร่วมมือด้วยเสมอ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ (Needs for Self-Actualization) หมายถึง ความต้องการ แสดงศักยภาพภายในออกมาให้ปรากฏและพยายามมุ่งมั่นที่จะทำในสิ่งที่เป็นความมุ่งหวังให้สำเร็จ หรือทำในสิ่งที่เป็นความหวังสูงสุดในชีวิตให้ประสบความสำเร็จ เป็นความต้องการของบุคคลที่จะ บรรลุถึงความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้ ความต้องการ ขั้นนี้จะเกิดขึ้นหลังจากความต้องการต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วทุกขั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ถ้าหาก ขาดการตอบสนองความต้องการดังกล่าวข้างต้น โอกาสที่จะทำให้คน ๆ นั้นสามารถเข้าสู่ศักยภาพ สูงสุดในตนเองไม่มี

ความต้องการทั้ง 5 ระดับ อาจจำแนกออกได้เป็น 2 ขั้น เพื่อให้มองเห็นความแตกต่างของความต้องการที่ง่ายขึ้น คือ

1. ความต้องการขั้นต่ำ (Lower-Order Needs) เป็นความต้องการที่จะต้องได้รับการตอบสนอง ก่อนเพื่อก่อให้เกิดความพอใจภายนอก ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการขั้นสูง (Higher-Order Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง ทีหลัง เพื่อก่อให้เกิดความพอใจภายใน ได้แก่ ความต้องการด้านสังคม ความต้องการการยกย่องและ ยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

จากหลักการของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นแนวคิด ที่แสดงให้เห็นว่า มนุษย์แต่ละคนจะมีความต้องการหลาย ๆ อย่างอยู่ในตัว แต่ในขณะหนึ่งจะมี ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีลักษณะเด่นที่สุดเกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นหรือผลักดันให้ ต้องพยายามหาวิธีการที่กระทำการเพื่อให้ได้สิ่งนั้นและความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับ ขั้นจากต่ำไปหาสูง ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในสร้างแรงจูงใจ ของผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการลำดับขั้นต่าง ๆ ได้

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Douglas McGregor) McGregor (1960: 33-34) ได้เสนอความคิดโดยมองคนแตกต่างกันเป็น 2 ด้าน คือ มองทางด้านลบ ตั้งชื่อว่า “ทฤษฎี X” และมองคนทางด้านบวก เรียกว่า “ทฤษฎี Y” คือ

1. ทฤษฎี X แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ มีมุมมองว่า

1) คนทุกคนขี้เกียจ ไม่อยากทำงานและมักหาโอกาสหลีกเลี่ยงงานเสมอเมื่อมีโอกาส

2) คนส่วนใหญ่ไม่มีความทะเยอทะยานและขาดความรับผิดชอบ

3) คนส่วนใหญ่เห็นแก่ตัวคำนึงถึงแต่ผลประโยชน์ส่วนตนเสมอ ไม่ค่อยสนใจผลประโยชน์ส่วนรวม

4) คนมักชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ

5) คนส่วนมากจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบในทางลบต่อตนเอง McGregor ได้ชี้แจงในรายละเอียดว่า ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่มองคนแบบนี้ส่วนมาก เป็นคนหัวเก่าจึงมีทัศนะคติในทางลบ ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาแบบนี้จะใช้วิธีการจัดองค์การ และการบริหารด้วยการใช้อำนาจสั่งการบังคับบัญชา ติดตาม กำกับควบคุมอย่างใกล้ชิดเพื่อเป็นการ บังคับให้คนต้องทำงานโดย

5.1) ผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นผู้สั่งการบังคับบัญชา ติดตาม ตรวจสอบ และควบคุม การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

5.2) ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานขึ้นมาจำนวนมาก เพื่อให้คนต้องปฏิบัติตาม

5.3) มีการใช้วิธีการให้รางวัลสำหรับผู้ที่ทำงานสำเร็จตามที่ต้องการ หรือ ผู้ใกล้ชิดทำงาน ได้ถูกใจ และลงโทษผู้ที่ขาดความรับผิดชอบทำงานผิดพลาด ไม่ประสบความสำเร็จ

การที่ผู้บริหารมีทัศนะคติต่อคนแบบทฤษฎี X เช่นนี้ ไม่เหมาะสมสำหรับยุคปัจจุบัน เนื่องจากวิธีการบริหารแบบนี้ไม่สามารถใช้ได้กับคนยุคใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้ที่ทำงานในระดับสูง และดับกลางขององค์การ ซึ่งเป็นผู้ที่มีทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงานในระดับสูง และ ถือเป็นพลังสมอง แต่อาจจะใช้ได้กับคนที่ทำงานในระดับล่างขององค์การ เพราะคนที่ทำงานในระดับล่างส่วนใหญ่ยังเป็นผู้ที่ขาดความรับผิดชอบและไม่สามารถควบคุมตนเองได้

2. ทฤษฎี Y แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ มีมุมมองว่า

1) คนทุกคนเป็นคนขยัน ชอบทำงานใฝ่ดี มีความรับผิดชอบและกำกับควบคุมตนเองได้

2) คนทุกคนมีความมุ่งมั่นและต้องการสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พร้อมที่จะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับงานอย่างเต็มที่ ขอเพียงให้มีโอกาสได้รับการสนับสนุนและกำลังใจเท่านั้น

3) คนทุกคนสามารถมีความคิดริเริ่มเป็นของตนเอง มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง สามารถคิดตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ถ้าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ ตามแนวคิดทฤษฎี Y นี้ การบังคับให้คนทำงานเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็น ทั้งนี้ เนื่องจากตาม ธรรมชาติพื้นฐานของคน ทุกคนมีความสำนึกแห่งความรับผิดชอบได้เอง ทุกคนสามารถกำกับควบคุม ตนเองได้ ขอเพียงให้มีแรงบันดาลใจ หรือสิ่งกระตุ้นที่ทำให้คนเกิดความอยากในการทำงาน หรือมี โอกาสในการทำงานได้อย่างเต็มที่เท่านั้น เนื่องจากทุกคนสามารถคิด ตัดสินใจหาวิธีการในการทำงาน หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เองถ้าหากมีโอกาส ดังนั้น ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือ กระทำการต่าง ๆ ไม่ได้มีอยู่เฉพาะผู้บริหารเท่านั้น นอกจากนี้ เจริญผล สุวรรณโชติ (2551 อ้างใน ณัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์, 2552, หน้า 23) เปรียบเทียบให้เห็นสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ตามทัศนะของผู้บริหารที่ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยสรุปและเปรียบเทียบดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1: ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X	**ทฤษฎี Y**
1. บ่งถึงธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์	1. บ่งถึงธรรมชาติของงาน
2. เห็นว่าธรรมชาติของมนุษย์ไม่ชอบทำงาน	2. เห็นว่าธรรมชาติของมนุษย์เป็นผู้ที่ชอบทำงาน
3. มนุษย์จะเป็นผู้คอยหลีกเลี่ยงในการทำงาน ดังนั้น องค์การจึงต้องดำเนินการโดยวิธี ดังนี้ 3.1 ควบคุมการทำงาน 3.2 ชี้แจงแนวทางให้ทำงาน 3.3 ขู่เข็ญโดยการใช้วิธีการลงโทษ	3. โดยธรรมชาติของมนุษย์จะทำงานเป็นแบบเล่น ๆ และชอบการพักผ่อนในขณะทำงาน ดังนั้นจึงต้อง ใช้วิธีการ ดังนี้ 3.1 ให้มีการควบคุมตนเอง 3.2 ให้มีการแนะแนวทางตนเอง 3.3 ให้รางวัล

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ): ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
4. มีความรู้สึกเพียงเล็กน้อยในการรับผิดชอบหน้าที่ การงาน และมีความทะเยอทะยานน้อย	4. เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ภายใต้เงื่อนไขของตนเอง
5. คำนึงถึงผลผลิตขององค์การเป็นสำคัญ แต่ต้องมีการกระตุ้นและควบคุมจากองค์การ	5. บ่งถึงพฤติกรรมของการทำงานและธรรมชาติ ของงาน

ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Alderfer's ERG Theory)

Clayton Alderfer นักวิชาการแห่งมหาวิทยาลัย Yale ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการดำรงอยู่ความสัมพันธ์และความก้าวหน้า ที่เรียกร่วมกันว่า ทฤษฎี ERG (ERG Theory) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow โดย Alderfer สรุปว่า ความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence Need = E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดของมนุษย์ที่ต้องการได้มาในสิ่งที่จำเป็นเพื่อการดำรงชีวิตอยู่รอดจะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปราถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น สำหรับชีวิตจริงองค์การนั้น ต้องการค่าจ้างเงินโบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้น

2. ความต้องการทางด้านสัมพันธ์ (Relatedness Needs = R) เป็นความต้องการที่เกี่ยวพันและเกี่ยวข้องกันในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ เป็นลักษณะของมนุษย์ที่ต้องการอยู่ร่วมกัน ทั้งนี้ตรงกับ Maslow ที่ได้กล่าวไว้ในเรท่องความต้องการที่จะอยู่ร่วมกันในสังคม และความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องสรรเสริญ

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth = G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด เป็นความต้องการก้าวหน้าและเติบโต ความต้องการชนิดนี้จะเป็นตวามต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพ และการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต้องการประเภทนี้ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการยกย่องและความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของ Maslow

ทฤษฎีความต้องการ 3 ประการของ McClelland (McClelland,s Three Needs Theory David McClelland) เป็นนักทฤษฎีทางจิตวิทยาอเมริกัน แนวทฤษฎีนี้ได้ทำการศึกษาทดสอบ ความ

ต้องการของแต่ละคน McClelland ได้ทำการวิจัยตามแนวความคิดของความต้องการทั้ง 3 ประการ สรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการที่จะทำ สิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ โดยบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทายและต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้ประเมินตัวเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว บุคคลที่ต้องการประสบผลสำเร็จสูง จะแสวงหาแนวทางเพื่อก้าวไปข้างหน้า จะใช้ความพยายามเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ และจะมีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) คือ เป็นความต้องการการยอมรับ จากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการ ความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์ร่วมมือมากกว่าสถานการณ์แข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษา ความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น บุคคลที่ต้องการความรักความผูกพันสูงมองความต้องการนี้คล้ายกับ ความต้องการระดับที่ 3 ของ Maslow

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) คือ เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพล เหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และได้รับการยกย่อง ต้องการเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น ความปรารถนาอยากได้ อำนาจบารมีเพื่อนำไปใช้ควบคุมกำกับผู้อื่น บุคคลผู้ต้องการมีอำนาจบารมีสูงตามแนวความคิดของ McClelland มีความต้องการอำนาจแยกเป็น 2 แนวทาง คือ ในทางบวก เป็นความปรารถนาอยากมี อำนาจบารมี สามารถเชิญชวนและดลบันดาลใจผู้อื่นให้คล้อยตามยอมรับได้ และในทางลบ คือ ความต้องการอำนาจเพื่อให้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ จะเน้นการศึกษาในด้านของปัจจัยต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการจากองค์การ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจควรมองในด้านการตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เมื่อความต้องการของบุคลากรได้รับการตอบสนองแล้วนั้นก็จะทำให้ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความหมายของลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน Jones (อ้างใน ชุติมา มาลัย, 2538, หน้า 37) ให้ความหมายสภาพแวดล้อม หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบตัวเราไม่ว่าจะเป็นเดียวหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกของคนต่างๆ ได้ทั้งสิ้น

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment) หมายถึง ภูมิอากาศ พื้นที่ภูมิประเทศ และอุณหภูมิ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตอยู่ทั่วไป เป็นสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญในแง่ของ

การเป็นรูปแบบการปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ในอันดับแรกๆ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่ล้อมรอบบุคคลโดยทั่วไป และมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น อาจมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่มีก็ได้

3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment)

4. สภาพแวดล้อมย่อย (segmented environment) ได้แก่ สภาพชนบท และสภาพเมืองในสังคม

ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์ (2529, หน้า 53) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานภายในองค์การเป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนทำงานที่มีต่อการทำงานและพนักงานร่วมงาน โดยทุกคนมีความรู้สึกทีอยากทำงานต่องาน ทุ่มเทกำลังใจกำลังกาย ทุ่มเทกำลังใจกำลังกายและความคิดร่วมกันช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงานการทำงานก็จะมีคุณภาพเพิ่มขึ้นแต่สภาพแวดล้อมของการทำงานอาจเป็นปัจจัย ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ความเหนื่อยล้าในการทำงาน

สกุลนารี กาแก้ว (2546, หน้า20) สรุปความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงานและศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ล้อมรอบคนปฏิบัติทำงานในขณะที่ทำงาน เช่น หัวหน้าผู้ปฏิบัติงาน หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องกล เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ต่างๆ เป็นพลังงาน เป็นสารเคมี เช่น แสงสว่าง เสียง ความร้อน อากาศที่หายใจ และเป็นเหตุปัจจัย ทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงในการทำงาน ค่าตอบแทน

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533, หน้า 16) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัว และเอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ส่วนที่สำคัญคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ แสง สถานที่ในที่ทำงาน เสียง อุณหภูมิ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมทางสังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ การจัดการ สวัสดิการค่าตอลแทน ความสัมพันธ์กับผู้ควบคุมงาน และสภาพแวดล้อมต่างๆ

- ชลธิชา สว่างเนตร (2542, หน้า 27) สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ที่อยู่รอบตัวคนปฏิบัติงาน และมีผลต่อการทำงาน รวมทั้ง มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547, หน้า 12) สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงสิ่งที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่างๆที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

จากความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านกายภาพ หรือสภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม และสิ่งมีชีวิตที่มองเห็นและมองไม่เห็นได้ที่อยู่รอบตัว ที่มีผลต่อการทำงาน รวมถึงมีผลต่อประสิทธิภาพของงานด้วย

2.2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ในการศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังนี้ การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานหรือองค์การต่างๆ เพราะลักษณะการทำงานในหน่วยงานหรือองค์การนั้น เป็นลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นทีม มิใช่เป็นการทำงานโดยตนเอง โดยเฉพาะในปัจจุบันระบบการบริการบริหารงานภายในหน่วยงานมีสภาพที่ยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้นในสภาพเช่นนี้การปฏิบัติงานแต่เพียงผู้เดียวย่อมไม่สามารถปฏิบัติภารกิจต่างๆ ที่อยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบให้ปรากฏผลดีเท่าที่ควรงานส่วนใหญ่จำเป็นต้องอาศัยสติปัญญา ความรู้ความเชี่ยวชาญจากหลายๆคนหลายๆฝ่ายและหลายๆระดับมาช่วยกันทำจึงจำเป็นจะต้องมีการร่วมมือกัน “ ทำงานเป็นทีม “ การทำงานเป็นทีมเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ได้รับความสนใจนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ทั้งในองค์การของรัฐและเอกชน เนื่องจากงานส่วนใหญ่ในองค์การไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียวต้องอาศัยความร่วมมือและการมีสัมพันธภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงานในทีม (พนิดา รัตนไพโรจน์, 2542, หน้า 27) สอดคล้องกับ ประสิทธ์ ทองอุ่น ทัศนา สุรียนาภาส, วัลนิภา ฉบากบาง และประภากส โลห์ ทองคำ (2542, หน้า 212 – 213) ที่กล่าวว่าการทำงานในองค์การหรือสถาบันปัจจุบันต้องทำงานเป็นทีมร่วมมือกันหลายๆฝ่ายประสานสัมพันธ์กันสมาชิกมีความเข้าใจปฏิบัติงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

Woodcock (1989, p. 3) ได้ให้ความหมายของทีมหรือทีมงานว่า ทีมงานหมายถึง กลุ่มบุคคลที่ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กันและกัน ในอันที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ Edgar (1982, p. 199) กล่าวว่า ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่รายงานต่อผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน หรือ หมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน หรือ หมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีหน้าที่สัมพันธ์กันและหมายถึงกลุ่มบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการมาร่วมปฏิบัติงานให้เสร็จตามวัตถุประสงค์และงานดังกล่าวไม่สามารถทำสำเร็จได้โดยบุคคลเพียงคนเดียวดังที่ ประทีป แตงเลี่ยน และพรรณี กาญจนวสิต (2531, หน้า 45) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กลุ่มแต่ทุกกลุ่มมิได้มีลักษณะเป็นทีมเสมอไป เพราะกลุ่มพัฒนาไม่ถึงขั้นเป็นทีม และสุพัตรา สุภาพ (2536, หน้า 102) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคือกลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด มีความยาวนานพอสมควรหรือเป็นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มแบบเรียนรู้กัน ยอมรับกัน และพึ่งพาอาศัยกัน

- Woodcock (1989, p. 8) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมคือ การทำงานที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้มากกว่าการที่จะทำงานตามลำพัง
- Brill (1976, p. 22) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมคือ การรวมกลุ่มทำงานซึ่งมีความชำนาญเฉพาะแต่ละบุคคล โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีความร่วมือกัน ตัดสินใจร่วมกัน และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ร่วมกันวางแผนงานให้สำเร็จ

- ปรียา คงฤทธิศึกษากร (2536, หน้า 48) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม คือ การสร้างกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมใจการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นอย่างดี โดยเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์การ ไปในทิศทางเดียวกัน และสมาชิกในกลุ่มนั้นยอมรับบทบาทของตนเอง เพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้
- นพภัสสร โกสินทรจิตต์ (2548, หน้า 20-21) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง
    1. ทุกคนช่วยกันผลักดันไปในทิศทางเดียวกัน
    2. ทุกคนผลักดันในส่วนของตน
    3. การได้รับสิ่งสนับสนุนเสมอเมื่อต้องการ
    4. การที่มีคนยอมรับในความสามารถของคุณ
    5. การละเว้นในการทำสิ่งที่เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว
    6. การได้รับความช่วยเหลือเฉพาะเวลาที่ต้องการเท่านั้น
    7. ความรู้สึกดีใจที่ได้พบวิสาสะกับเพื่อนร่วมงานในงานที่ทำ
    8. ทุกคนช่วยกันแก้ไขวิกฤตการณ์
    9. ทุกคนรับมือกับวิกฤตการณ์โดยปราศจากเสียงบ่น
    10. การยินดีต่อความสำเร็จและเห็นใจในความปราชัยของผู้อื่น
    11. การรับผลแห่งความสำเร็จและความล้มเหลวร่วมกัน
    12. การมีอนาคตที่น่าตื่นเต้นร่วมกัน
    13. ความรู้สึกพอใจที่สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานให้เป็นอย่างดี
    14. การขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่เขาพอจะให้ได้
- วิภาพร มาพบสุข (2543, หน้า 15) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมไว้ว่า หมายถึง บุคคลมากว่าหนึ่งคน มารวมตัวกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน แบ่งหน้าที่กัน และมีปฏิกิริยารับรู้ต่อการรวมกันเพื่อทำงานใดงานหนึ่งให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย
- พิชัย เล่งพานิชย์ (2541, หน้า 18) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมหมายถึง กระบวนการทำงานของกลุ่มบุคคล เพื่อให้ได้ผลมากกว่าที่เขาแต่ละคนทำตามลำพัง โดยที่บุคคลที่ทำงานเหล่านั้นมีความตื่นเต้นพอใจและสนุกสนานเพลิดเพลิน
- เรียม ศรีทอง (2541, หน้า 13) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานของกลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยผู้ทำงานมีความพึงพอใจในงานและต่อเพื่อนร่วมงาน
- สุทธิ ภิบาลแทน (2541, หน้า 55-56) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกันทำงานหรือปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยแต่ละคนที่มาร่วมกันทำงานนี้จะมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเดียวกัน ให้ความร่วมมือร่วมใจมีการประสานงานที่ดี มีการ

ติดต่อสื่อสาร ตัดสินใจวางแผน สนับสนุนกันและสามารถผสมกลมกลืนอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบนั้น บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันอย่างตั้งใจ

- นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2542, หน้า 230) กล่าวว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิดและคงความสัมพันธ์อยู่ค่อนข้างถาวร ซึ่งประกอบด้วยเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน
- วิลาวรรณ รพีไพศาล (2542, หน้า 150) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของสมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีจุดประสงค์ ให้การดำเนินกิจกรรมทั้งหลายบรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยมีสามาชิกทุกคนในกลุ่มต่างมีจิตใจตรงกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการประสานการทำงานกันอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุด
- เนตร์พัณณา ยาวิราช (2546, หน้า 233) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสำเร็จของผู้บริหารในการประสานการทำงานของบุคลากรหลายฝ่ายเข้าด้วยกันให้บรรลุผลสำเร็จ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถมีการแก้ไขปัญหาต่างๆร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ การทำงานร่วมกันของคนมากกว่าสองคนขึ้นไป และการทำงานที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้มากกว่าการที่จะทำงานตามลำพัง เพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.4 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันธ์ต่อองค์กร

ความหมายและความผูกพันธ์ต่อองค์กร จากการศึกษาค้นคว้างานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีผู้สนใจศึกษาจำนวนมาก สามารถรวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ได้ดังนี้

- Smith. et al. (1983, p. 653 อ้างใน ธนาเศรษฐ์ วัฒนพงศ์สถิต, 2553, หน้า 11) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือสมาชิก จะทุ่มเทที่งานเพื่อองค์กรยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยตรง ซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์กรโดยไม่ได้หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ
- ปริยาภรณ์ อัครดารงชัย (2541, หน้า 13 อ้างใน จงกล เหมือนโพธิ์, 2550, หน้า 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็น ส่วนหนึ่งในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์การเพื่อ ความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร
- บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2548, หน้า14) กล่าวว่าความผูกพันธ์ต่อองค์กรเป็นเจตคติหรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กรในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

- Sheldon (1971, p. 143 อ้างใน สุธรรมพงษ์ พุ่มทอง, 2548, หน้า 16) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ โดยประเมินองค์การ 10 ในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การและเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
- จิระจิตต์ ราคา (2525, หน้า 52 อ้างใน อัญชุลี สมัครการ, 2548, หน้า 8) ได้สรุปความหมายของคำว่า ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกต้องการที่จะ อยู่ และไม่อยาก ไป จากองค์กร ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่ การพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับ ตัวชี้ให้เห็นได้ชัดคือ 1. ความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ มีความรู้สึกรักใคร่ ไม่อยากไปจากองค์กร อาจ เป็นเพราะว่าองค์กรนั้นมีสิ่งจูงใจที่ทำให้เขารู้สึกเสียดายที่จะต้องออกไปจากองค์กร เช่น ผลตอบแทนในรูปเงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า 2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับองค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์กร เพื่อดำเนินงานไปตาม จุดมุ่งหมายขององค์กร 3. ความรู้สึกเกี่ยวพันกับงาน คือความพอใจในงานที่ทำ และต้องการให้งานบรรลุผล สำเร็จ ทุ่มเทแรงกายแรงใจ เพื่อให้งานสำเร็จ
- วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549, หน้า 261-262) กล่าวว่า ความผูกพันก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยว ในคุณค่าของคุณงานความดีซึ่งกันและกัน การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ถ้าสามารถจูงใจให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร นั่นหมายถึง เราได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อภาพรวม ของการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
2. เป็นการสร้างแรงศรัทธา และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ
3. เป็นการสร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีม คือทุกคนต่างให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร
4. เป็นการสร้างความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์กร
5. เป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
6. เป็นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน
7. เป็นการลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน (สวนีย์ แก้วมณี, 2549) ได้สรุปและรวบรวมรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานดังนี้ การสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันธ์เป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นในองค์กรและยังเป็นสิ่งสนับสนุนให้เกิดสินค้าและบริการ ส่งผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จโดยมีสิ่งสำคัญอยู่ที่ ความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงาน ความจงรักภักดี

ของลูกค้า และการสร้างกำไรสูงสุด

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงาน มี 6 องค์ประกอบ คือ

1. บริษัท (Company) บริษัทต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ

2. ผู้บริหาร (Manager) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง

3. เพื่อนร่วมงาน (Work Group) เพื่อนร่วมงานต้องให้ความร่วมมือที่มีในการทำงานซึ่งผลงานการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

4. ลักษณะงาน (The Job) งานต้องมีความท้าทาย และมีระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี

5. ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ (Career Profession) พนักงานต้องมีโอกาส เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง

6. ลูกค้า (Customer) ต้องสามารถเข้าถึงและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงได้ หากองค์กรสามารถสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานด้วยการให้ ความสำคัญและผลักดันให้เกิดองค์ประกอบทั้ง 6 ประการแล้ว ย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร มีผลปฏิบัติงานที่ดี ได้รับความจงรักภักดีจากลูกค้า และสร้างผลกำไร สูงสุดให้กับองค์กรระยะยาว เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับ องค์กร ผู้บริหารต้องมีความเชื่อในเรื่องการให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันและมีส่วนร่วม ผลักดันให้ผู้นำองค์กรเข้ามามีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องมีการทำการสำรวจผลของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างจริงจัง โดยแนวทางที่สำคัญและมีประสิทธิผลคือ การทำให้ผู้บริหาร เห็นความสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

- สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549, หน้า 28) ได้สรุปว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) หมายถึง ลักษณะของความรู้สึก ทัศนคติในด้านบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เมื่อได้มีส่วนร่วมและแสดงออกมาในลักษณะของการพูด การคิด และการแสดงออกทางพฤติกรรมในองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีพื้นฐานทางแนวคิดมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน และพื้นฐานทางพฤติกรรมองค์กร
- Gubman (1998 อ้างใน ซัลวานา ฮะซานี, 2550, หน้า 8) ได้ให้ความหมาย ของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือการทุ่มเทพลังกาย พลังใจอย่างเต็มที่ และมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ให้กับ งานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งพลังกายและพลังใจ จะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงาน สร้างสรรค์และมีคุณค่า เกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์กรเป็นต้น
- ปรีชา วัชราภัย (2550, หน้า 3) ความผูกพันต่อองค์กรในมุมมองของหน่วยราชการ คือ การได้รับการยกย่องสรรเสริญในการอุทิศตนและพัฒนาองค์กร ส่วนมุมมองของหน่วยงานเอกชน ที่มี

ความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยของนักวิชาการ พบว่า องค์กรที่มีพนักงานมีความผูกพัน ซึ่งผลการดำเนินงานขององค์กรที่เรื่องการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ผู้นำมีวิสัยทัศน์กว้างและถ่ายทอดให้ พนักงานได้ทราบอย่างชัดเจน สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของ การกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร และ บุคคลที่มีความผูกพันธ์ต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

จากความหมายและความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร มีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี การกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การกระทำให้ตนเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านแรงจูงใจในการทำงาน

วรรณา อาวรณ์ (2557) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการรัฐสภา ระดับความผูกพันต่อองค์การ และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานต่อ ความผูกพันต่อองค์การ การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 200 คน การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ F – test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม ระดับนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.05 และทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณด้วยวิธีการเปรียบเทียบค่าของผลต่างเฉลี่ยกับ ค่าผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับ การศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี อายุการทำงานส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท สำหรับผลการศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์การโดยรวม พบว่า อยู่ใน ระดับสูงเช่นกัน เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจ ในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าข้าราชการรัฐสภาที่มี แรงจูงใจในการทำงานปาน

กลาง และต่ำทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากขนาดค่า F ผลปรากฏว่าข้าราชการรัฐสภา ที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันโดยเรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเทคนิคการ ควบคุมดูแล ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับ

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนันสนุน ของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับพนักงานโรงงาน และหน่วยสนันสนุน จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.918 โดยแจกกับพนักงานและ หน่วยสนันสนนุ จำนวน 300 คน ส่วนวิธีทางสถิติแบ่งประเภทเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาณ ได้แก่ สถิติสอบค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุ การปฏิบัติงาน และฝ่าย/ สังกัด แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยความปลอดภัยไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน โรงงานและหน่วยสนับสนุน ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อม มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและ หน่วยสนับสนุนในทางเดียวกัน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน โรงงานและหน่วยสนับสนุนในทางเดียวกัน

สิรินดา ทวนสุวรรณ์ (2548) สภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ ” ความคิดเห็น สภาพปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน ตลอดจนศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมของงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยใช้กรอบ แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzbert) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ โดยรวบรวมข้อมูลประชากร จำนวน 80 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่อง คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำหรับการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบ

แบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ของแต่ละตัวเลือกในข้อค าถาม และวิเคราะห์โดยใช้ ค่าร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน โดยน าข้อค าถามในแต่ละปัจจัยมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย(μ) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(σ) และวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมของงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยใช้สถิติ Pearson Correlation Coefficient ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ เงินเดือน (μ = 2.53) สภาพการทำงาน (μ = 2.42) นโยบายการบริหารและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (μ = 2.14) และการบังคับบัญชา (μ= 2.00) และปัจจัยสภาพแวดล้อมของงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3.3 วิจัยที่เกี่ยวข้องด้านการทำงานเป็นทีม

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์จำกัดจำนวน 350 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบมาตรฐานโยใช้สถิติ Independent Samples t-test, One- way ANOVA , LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายๆของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่าระดับปัจจัยองค์ประกอบของทีมอยู่ในระดับมาก คือในด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะด้านสภาพแวดล้อมด้านการออกแบบงานด้านกระบวนการทำงานและมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก คือในด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีมด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพด้านการสื่อสารที่ดี

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันของหน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน สำหรับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

2.3.4 วิจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กร

ปาริชาต บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) การค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าคือ พนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำนวน 336 คน โช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบ สมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent Samples t-test สำหรับตัวแปรสองกลุ่ม และใช้สถิติ One-Way ANOVA F-test ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรมากกว่าสองกลุ่ม และใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe Test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท และระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรงานของพนักงานบริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึก รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

บทที่ 3
ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 บทสรุป

3.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed–end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลคุณสมบัติ ส่วนบุคคล ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน และข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

3.1.1.1 ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยมีระดับการวัดดังนี้

1) เพศ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

2) อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

3) สถานะภาพ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

4) ระดับการศึกษา ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

5) อาชีพ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

6) รายได้ ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

3.1.1.2 ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยด้านความสำเร็จของงาน ด้านยอมรับการนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale) และมีระดับการวัดดังนี้

- เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1
- เห็นด้วยน้อย มีค่าคะแนนเป็น 2
- เห็นด้วยปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 3
- เห็นด้วยมาก มีค่าคะแนนเป็น 4
- เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความพึงพอใจเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

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

3.1.1.3 ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม สภาพแวดล้อมทางจิตใจ โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale) และมีระดับการวัดดังนี้

- เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1
- เห็นด้วยน้อย มีค่าคะแนนเป็น 2
- เห็นด้วยปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 3
- เห็นด้วยมาก มีค่าคะแนนเป็น 4
- เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความพึงพอใจเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

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

3.1.1.4 ข้อมูลด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อมูลด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยด้านกระบวนการทำงาน ด้านแก้ไขอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาค (Interval

Scale) และมีระดับการวัดดังนี้

เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความพึงพอใจเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

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

3.1.15 ข้อมูลด้านความผูกพันธ์ต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ด้านความต่อเนื่อง โดยมีระดับ การวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale) และมีระดับการวัดดังนี้

- ระดับความผูกพันน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
- ระดับผูกพันธ์น้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
- ระดับผูกพันธ์ปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
- ระดับผูกพันธ์มาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
- ระดับผูกพันธ์มากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยช่วงคะแนนมีระดับความผูกพันธ์ต่อองค์กร มีการวัดดังนี้

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)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ความถูกต้องของเนื้อหาและมีทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้วจะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหา ค่าครอนบาร์ค แอลฟ่า (Cronbach's Alpha Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.931 หลังจากนั้น แบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการ แจกในวันที่ 1 ของเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561

ตารางที่ 3.1: ผลวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม

ตัวแปร	จำนวนตัวชี้วัด	ค่าแสดงความเชื่อมั่น
		N=30
1.ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงาน	12 ข้อ	.842
2.ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	13 ข้อ	.898
ด้านการทำงานเป็นทีม	11 ข้อ	0.912
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	10 ข้อ	0.901

ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาร์ค แอลฟ่าจากข้อมูลทดลอง (Pre-test) จำนวน 30 ชุด

หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกในวันที่ 1 มิถุนายน ถึง 30 มิถุนายน พ.ศ. 2561

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครใน 4 เขต เป็นสถานที่ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้แก่

1. เขตบางเขน
2. เขตมีนบุรี
3. เขตพระราม 3
4. เขตรามอินทรา

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน -+ 5% ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน400 คน และผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เขตละ 100 คน และจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
วันที่ 1 มิถุนายน ถึง 30 มิถุนายน พ.ศ. 2561 จำนวน 400 คน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก พนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร จะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานครมีความเข้าใจในข้อคำถามและความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

3.4.1 อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

3.4.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

3.4.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมขององค์กร ในด้านกระบวนการ ด้านแก้ไขอุปสรรค ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

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

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

3.5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Simple Regression Analysis)

3.5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

3.5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4
ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ(Survey research) รวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 กลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ผลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายผลการศึกษา ได้แก่ การแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ทดสอบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรโดยใช้สถิติทดสอบแบบ Pearson's Correlation Coefficient ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple Regression Analysis)ปกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติจากโปรแระมวลผลข้อมูล

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

4.1.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

แรงจูงใจส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

การทำงานเป็นทีมขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

4.1.1.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

แสดงผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลด้านปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่แสดงจำนวนและร้อยละด้านปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

<u>คุณลักษณะทั่วไป</u>

ตารางที่ 4.1: แสดงร้อยละกลุ่มตัวอย่างแยกตามเพศ

เพศ	**ร้อยละ(จำนวน)**
ชาย	41.5 (166)
หญิง	58.0 (232)
อื่นๆ	0.5 (2)
รวม	100.0 (400)

แสดงให้เห็นจำนวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน มีเพศหญิง 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 รองลงมาเป็นเพศชายและอื่นๆ คือ 166 คน ร้อยละ 41.5 และอื่นๆ 2 คน ร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2: แสดงร้อยละกลุ่มตัวอย่างแยกตามอายุ

อายุ	**ร้อยละ(จำนวน)**
21-30 ปี	32.8 (131)
31-40 ปี	49.5 (198)
41-50 ปี	15.8 (63)
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	2.0 (8)
รวม	100.0 (400)

แสดงให้เห็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี มีจำนวน 198 คน หรือคิดเป็น 49.5% รองลงมามีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 131 คนหรือคิดเป็น 32.8% ต่อมาอายุระหว่าง 41-50 ปี และ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 63 คนหรือ 15.8% และจำนวน 8 คนหรือ 2% ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3: แสดงร้อยละกลุ่มตัวอย่างแยกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ร้อยละ(จำนวน)
โสด	48.8 (195)
สมรส	47.5 (190)
หย่าร้างแยกกันอยู่	3.8 (15)
รวม	100.0 (400)

แสดงให้เห็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน มีสถานภาพโสดจำนวน 195 คนหรือคิดเป็น 48.8% รองลงมามีสถานภาพคือ สมรส จำนวน 190 คนหรือ 47.5% และมีสถานภาพหย่าร้างแยกกันอยู่ จำนวน 15 คนหรือ 3.8%

ตารางที่ 4.4: แสดงร้อยละกลุ่มตัวอย่างแยกตามการศึกษา

ระดับการศึกษา	ร้อยละ(จำนวน)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11.2 (45)
ปริญญาตรี	78.5 (314)
สูงกว่าปริญญาตรี	10.2 (41)
รวม	100.0 (400)

แสดงให้เห็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 314 คนหรือคิดเป็น 78.5% รองลงมามีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 45 คน คิดเป็น 11.2% และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 41 คนหรือคิดเป็น 10.2% ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5: แสดงร้อยละกลุ่มตัวอย่างแยกตามอาชีพ

อาชีพ	ร้อยละ(จำนวน)
ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ	3.0 (12)
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	3.5 (14)
พนักงานเอกชน	89.2 (357)
อื่นๆ	4.2 (17)
รวม	100.0 (400)

แสดงให้เห็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานเอกชน จำนวน 357 คน คิดเป็น 89.2% รองลงมาเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 14 คนหรือ 3.5% เป็นข้าราชการ พนักงานของรัฐจำนวน/12 คนหรือ 3.0% นอกจากนั้นที่เหลืออีก 4.2% หรือจำนวน 17 คน ประกอบอาชีพอื่นๆ อาทิ ธุรกิจส่วนตัว นักเรียนนักศึกษาและค้าขาย เป็นต้น

ตารางที่ 4.6: แสดงร้อยละกลุ่มตัวอย่างแยกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ร้อยละ(จำนวน)
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	1.8 (7)
10,001-20,000 บาท	31.5 (126)
20,001-30,000 บาท	34.5 (138)
30,0001-40,000 บาท	18.5 (74)
ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป	13.8 (55)
รวม	100.0 (400)

แสดงให้เห็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนที่ 20,001-30,000 บาท จำนวน 138 คนหรือ 34.5% รองลงมามีรายได้ต่อเดือนที่ 10,0001-20,000 บาท จำนวน 126 คนหรือ 31.5% มีรายได้ต่อเดือนที่ 30,001-40,000 บาทจำนวน 74 คนหรือ 18.5% มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไปจำนวน 55 คนหรือ 13.8% และมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 7 คนหรือคิดเป็น 1.8% ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรในงานวิจัยนี้ สรุปได้ว่า คือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร มีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี การกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การกระทำให้ตนเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การวัดความผูกพันต่อองค์กรใช้มาตรวัดที่ประกอบไปด้วย ข้อคำถามจำนวน 10 ข้อความ ข้อความเหล่านี้กำหนดค่าคาตอบแสดงระดับทัศนคติระหว่าง วามหมาย 1คะแนน โดยให้ ค 5 - 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุดกับข้อคำถามและ 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุดกับข้อคำถาม ถ้ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยน้อยที่สุด จะมีคะแนนรวมเท่ากับ 10 คะแนน หรือเห็นด้วยอย่างยิ่งกับทุกข้อคำถามจะมีคะแนนรวมเท่ากับ 50 คะแนน

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.7: แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	**ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)**	**ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)**	**ระดับความเห็น**
ด้านความสำเร็จของงาน			
1.1 ทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.848	.819	มาก
1.2 สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.755	.749	มาก
1.3 รู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานแสดงให้เห็นว่ามีความพอใจในการปฏิบัติงาน	3.860	.881	มาก
รวม	3.821	.816	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)	ระดับความเห็น
ด้านการยอมรับนับถือ			
1.1 ได้รับการชมเชยและความเชื่อถือ ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.680	.774	มาก
1.2 รู้สึกพึงพอใจเมื่อท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน	3.823	.776	มาก
1.3 ความคิดเห็นต่างๆที่เสนอแนะมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.600	.783	มาก
รวม	3.701	.778	มาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ			
1.1 หน่วยงานได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน	3.708	.873	มาก
1.2 ได้รับหมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่	3.690	.824	มาก
1.3 รู้สึกพอใจเมื่องานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายความสามารถและแรงจูงใจให้อยากปฏิบัติงาน	3.768	.839	มาก
รวม	3.722	.845	มาก
ด้านความรับผิดชอบ			
1.1 ท่านสามารถมาทำงานได้ตามเวลาที่กำหนด	3.863	.764	มาก
1.2 ท่านสามารถอยู่ทำงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเลยเวลาการทำงานปกติ	3.830	.811	มาก
1.3 ท่านสามารถเข้าช่วยงานนอกเวลาทำงานปกติได้	3.730	.874	มาก
รวม	3.807	.816	มาก

แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ มีระดับความคิดอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอยู่ที่ 3.821, 3.701, 3.722 และ 3.807 ตามลำดับ

<u>แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กรทางกายภาพ ทางสังคมและทางจิตใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร</u>

ตารางที่ 4.8: แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)**	**ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)**	**ระดับความเห็น**
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ			
1.1 มีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม	3.465	.957	มาก
1.2 สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.505	.931	มาก
1.3 สถานที่ทำงานของท่านปราศจากสิ่งรบกวนจากภายนอก	3.457	.897	มาก
1.4 เครื่องมือที่ใช้ในสถานที่ทำงานมีคุณภาพ	3.397	.988	ปานกลาง
รวม	3.456	.943	มาก
สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม			
1.1 ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	3.850	.859	มาก
1.2 ความพึงพอใจและมีความสุขที่ร่วมงานกับคนในองค์กร	3.792	.809	มาก
1.3 บุคลากรในองค์กรมีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกัน	3.647	.824	มาก
1.4 คนในองค์กรของท่านมีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน	3.670	.795	มาก
1.5 คนในองค์กรมีการช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเสมอ	3.627	.793	มาก
รวม	3.717	.816	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)	ระดับความเห็น
สภาพแวดล้อมทางจิตใจ			
1.1 อิสระในการทำงาน	3.597	.928	มาก
1.2 พอใจในการทำงานของตนเอง	3.692	.908	มาก
1.3 เพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความไว้เนื้อเชื่อใจกันและเคารพซึ่งกันและกัน	3.640	.890	มาก
1.4 การทำงานในองค์กรของท่านส่งเสริมการปฏิบัติงานแบบร่วมกันคิดในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	3.625	.889	มาก
รวม	3.638	.903	มาก

สภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมได้แก่ 3.456, 3.717 และ 3.638 ตามลำดับ แต่พบว่าในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (เครื่องมือที่ใช้ในสถานที่ทำงานมีคุณภาพ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.397

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านการแก้ไขอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

การทำงานเป็นทีมขององค์กร

ตารางที่ 4.9: แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมขององค์กร

การทำงานเป็นทีมขององค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความเห็น
ด้านกระบวนการทำงาน			
1.1 พนักงานในองค์กรมีโอกาสร่วมกันกำหนดเป้าหมายของงาน	3.602	.825	มาก
1.2 พนักงานยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.670	.766	มาก
1.3 พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	3.567	.834	มาก
1.4 พนักงานมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน	3.585	.836	มาก
1.5 มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานทุกคน	3.615	.890	มาก
1.6 มีการกำหนดหน้าที่เหมาะสมกับความถนัดและความสารถของแต่ละบุคคล	3.637	.861	มาก
รวม	3.612	.835	มาก
ด้านการแก้ไขอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
1.1 มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและแก้ไขแผนการดำเนินงาน	3.537	.922	มาก
1.2 ผู้บริหารและพนักงานกำหนดภารกิจและเป้าหมายเพื่อเป็นตัวกำกับในการทำงานให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.560	.912	มาก
1.3 ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามประเมินผลภารกิจและเป้าหมายร่วมกัน	3.502	.955	มาก
รวม	3.533	.929	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.9 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมขององค์กร

การทำงานเป็นทีมขององค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความเห็น
ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล			
1.1 ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่พนักงานอยู่เสมอ	3.275	.990	ปานกลาง
1.2 องค์กรมุ่งเน้นการให้ค่าตอบแทนกับพนักงานด้วยความเป็นธรรม	3.217	1.033	ปานกลาง
รวม	3.246	1.016	ปานกลาง

การทำงานเป็นทีมขององค์กรในด้านกระบวนการทำงานและด้านการแก้ไขอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.612 และ 3.533 ตามลำดับ ส่วนด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.246

ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.10: แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)	ระดับความเห็น
ด้านความรู้สึก			
1.1 มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่กำลังปฏิบัติงานอยู่	3.695	.984	มาก
1.2 มีความรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหา	3.562	.950	มาก
1.3 มีความรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัว	3.560	.947	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)	ระดับความเห็น
รวม	3.605	.960	มาก
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม			
1.1 จะรู้สึกผิดถ้าตัดสินใจลาออกจากองค์กรในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา	3.447	1.017	มาก
1.2 องค์กรนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดี	3.477	1.013	มาก
1.3 ถึงแม้ว่าองค์กรคู่แข่งจะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ แต่จะรู้สึกได้ว่าไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้	3.340	1.046	ปานกลาง
1.4 ไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง	3.245	1.157	ปานกลาง
รวม	3.377	1.058	ปานกลาง
ด้านความต่อเนื่อง			
1.1 องค์กรให้สิ่งที่ต้องการมากกว่าองค์กรอื่น	3.340	1.068	ปานกลาง
1.2 ความเป็นอยู่ที่ลำบากถ้าหากตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้	3.245	1.042	ปานกลาง
1.3 ผลตอบแทนที่แตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ตัดสินใจเปลี่ยนงานได้	3.165	1.153	ปานกลาง
รวม	3.250	1.087	ปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกมีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.605 ส่วนด้านบรรทัดฐานทางสังคมและด้านความต่อเนื่อง มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.377 และ 3.250 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีข้อ จะรู้สึกผิดถ้าตัดสินใจลาออกจากองค์กรในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหาและข้อองค์กรนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดี ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

แสดงสมมติฐานที่ 1 แสดงสมมติฐานอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.11: ผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
ด้านแรงจูงใจ	.634	16.324	.000

R^2 = .402, F-Value = 266.467, N=400, P-Value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานครฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานครฯ

ตารางที่ 4.12: ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ตัวแปรอิสระ)	B	Beta	t	Sig.
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	.251	.235	5.514	.000*
สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม	.256	.202	3.972	.000*
สภาพแวดล้อมทางจิตใจ	.468	.412	8.140	.000*
N=400, R^2=.549, F=160.875, Sig. = 0.000 P-Value ≤ 0.05				

การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานครฯ เมื่อวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของค่าความแปรปรวนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ร้อยละ 54.90 (N=400, R^2=.549, F=160.875, Sig. = 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ร้อยละ 45.10 เกิดจากตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือขอบเขตการทำวิจัยนี้

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมทางจิตใจ (Beta = .412, t = 8.140, Sig. = 0.000) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Beta = .251, t = 5.514, Sig. = 0.000) และสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม (Beta = .202, t = 3.972, Sig. = 0.000) ตามลำดับ

สมมตติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.13: ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

การทำงานเป็นทีมขององค์กร (ตัวแปรอิสระ)	**B**	**Beta**	**t**	**Sig.**
ด้านกระบวนการทำงาน	.342	.271	5.593	.000*
ด้านการแก้ไขอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.299	.269	4.915	.000*
ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	.315	.308	6.296	.000*
N=400, R^2=.568, F=173.436, Sig. = 0.000 P-Value ≤ 0.05				

การศึกษาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมขององค์กร ในด้านกระบวนการ ด้านแก้ไขอุปสรรค ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของค่าความแปรปรวนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ร้อยละ 56.80 (N=400, R^2=.568, F=173.436, Sig. = 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ร้อยละ 43.20 เกิดจากตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือขอบเขตการทำวิจัย

นี้

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (Beta = .308, t = 6.296, Sig. = 0.000) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ กระบวนการทำงาน (Beta = .271, t = 5.593, Sig. = 0.000) และการแก้ไขอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Beta = .269, t = 4.915, Sig. = 0.000) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14: ผลสรุปผลการทดสอบและสมมติฐาน

สมมติฐาน	**ผลการทดสอบ**
สมมติฐานที่ 1 อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานครฯ	สนับสนุนสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานครฯ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	สนับสนุนสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมขององค์กร ในด้านกระบวนการ ด้านแก้ไขอุปสรรค ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานครฯ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	สนับสนุนสมมติฐาน

บทที่ 5
สรุปผล

บทสรุปการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร มีบทสรุปผลการวิจัยนำเสนอใน 2 ส่วน ที่สามารถอธิบายได้ตามการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 การอภิปรายผล

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.1 การอภิปรายผล

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) รวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ชุด กลุ่มตัวอย่าง ทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ จำนวน 30 ตัวอย่าง ทดสอบความน่าเชื่อถือเครื่องมือว่ามีความเชื่อถือในระดับสูงมีค่าการทดสอบที่ 0.931

สถิติในการวิเคราะห์ผลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายผลการศึกษา ได้แก่การแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ทดสอบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรโดยใช้สถิติทดสอบแบบ Pearson's Correlation Coefficient ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ประมวลผลข้อมูลจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย สรุปผลงานวิจัยได้ดังนี้

พบว่า “การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานครฯเป็นการ ” วิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานครฯ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400ค น แบ่งการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 เขต ในกรุงเทพมหานครฯ ได้แก่ เขตบางเขน เขตมีนบุรี เขตพระราม และเขตรามอินทรา

ความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยแบ่งการวัดระดับออกเป็น ระดับคือ เห็นด้วย 5มากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยที่สุด สำหรับปัจจัยหรือตัวแปรที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็น

ปัจจัยหรือตัวแปรที่ได้จากทฤษฎีการจูงใจ ERG (Alderfer's ERG Theory) ประกอบกับแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม นอกจากตัวแปรที่ได้จากทฤษฎีดังกล่าวแล้วยังมีตัวแปรพื้นฐานที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง โดยในส่วนของตัวแปรที่ได้จากทฤษฎีและแนวคิดนั้นแบ่งออกเป็นปัจจัย 4 ด้านหลักคือ ปัจจัยแรงเป็นตัวแปรเกี่ยวกับแรงจูงใจซึ่งจะประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านการรับผิดชอบ ส่วนต่อมาเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมและสภาพแวดล้อมทางจิตใจที่มีเกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ต่อมาเป็นปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านกระบวนการทำงาน ด้านการแก้ไขอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพและด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ในส่วนของตัวแปรตัวสุดท้ายเป็นตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐานทางสังคมและด้านความต่อเนื่อง

วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากในการศึกษาครั้งนี้ ผู้กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ร้อยละ 58.0 และร้อยละ 41.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.5 หรือจำนวน 198 คนจากผู้ทำแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวนกว่า 314 คนจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเป็นพนักงานเอกชน (ร้อยละ 89.2) และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท(ร้อยละ 34.5

การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานครฯ เมื่อวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของค่าความแปรปรวนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ร้อยละ 54.90 (N=400, R^2=.549, F=160.875, Sig. = 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ร้อยละ 45.10 เกิดจากตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือขอบเขตการทำวิจัยนี้

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมทางจิตใจ (Beta = .412, t = 8.140, Sig. = 0.000) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Beta = .251, t = 5.514, Sig. = 0.000) และสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม (Beta = .202, t = 3.972, Sig. = 0.000) ตามลำดับ

การศึกษาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมขององค์กร ในด้านกระบวนการ ด้านแก้ไขอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยสามารถอธิบาย

การเปลี่ยนแปลงของค่าความแปรปรวนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ร้อยละ 56.80 (N=400, R^2=.568, F=173.436, Sig. = 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ร้อยละ 43.20 เกิดจากตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือขอบเขตการทำวิจัยนี้

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (Beta = .308, t = 6.296, Sig. = 0.000) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ กระบวนการทำงาน (Beta = .271, t = 5.593, Sig. = 0.000) และการแก้ไขอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Beta = .269, t = 4.915, Sig. = 0.000) ตามลำดับ

พบว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานครฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ผู้วิจัยศึกษาความคาดหวังของพนักงานในการทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบองค์กรเพื่อให้เข้าถึงและตอบสนองความต้องการของพนักงาน รวมถึงเป็นการสร้างความผูกพันแก่องค์กรได้

5.2.2 ควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีลักษณะที่ส่งเสริมกัน โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ เพราะเป็น สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

5.2.3 ควรส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านต่อไป แม้ว่าจะ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

บรรณานุกรม

จงกล เหมือนโพธิ์. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 4*. ปัญหาพิเศษปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). *การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร และขวัญในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ ของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชุติมา มาลัย. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ซัลวานา ฮะซานี. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษา พนักงานในโรงแยกก๊าซธรรมชาติจังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).* ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ณัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์. (2552). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขของนักศึกษาพยาบาล. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 6*(1), 60-72.

ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน).* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธนาเศรษฐ์ วัฒนพงศ์สถิต. (2553). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2546). *การบริหารสำนักงาน.* กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

นพภัสสร โกสินทรจิตต์. (2548). *ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต1*. ปัญหาพิเศษปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2542). *กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม.* สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. (2548). *การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์การ:ศึกษากรณีข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ประทีป แตงเลี่ยน และพรรณี กาญจนวสิต. (2531). *การพัฒนาทีมงาน.* กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา.

ประสิทธ์ ทองอุ่น, ทัศนา สุรียนาภาส, วัลนิภา ฉบากบาง และประภากส โลห์ ทองคำ. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.* กรุงเทพฯ: คอมฟอร์ม.

ปรีชา วัชราภัย. (2550). *โลภาภิวัตน์กับหลักแนวคิดและวิธีบริหารทรัพยากรบุคคล.* กรุงเทพฯ: บริษัท แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด.

ปรียา คงฤทธิศึกษากร. (2536). *การบริหารการปกครองท้องถิ่น.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปาริชาต บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด).* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พนิดา รัตนไพโรจน์. (2542). *ผลของการใช้โปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจต่อการรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเจตคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมการพยาบาล.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิชัย เล่งพานิชย์. (2541). การสร้างทีมงาน. *วารสารวิทยาลัยหนองคาย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 1*, 55-56.

เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). สภาวะแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน. *วารสารข้าราชการ, 3*(35),16-47.

เรียม ศรีทอง. (2541). *มนุษยสัมพันธ์.* กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนซ์.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วรรณา อาวรณ์. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). *ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนันสนุน ของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วิภาพร มาพบสุข. (2543). *มนุษยสัมพันธ์.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

วิลาวรรณ รพีไพศาล. (2542). *หลักการจัดการ.* กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาระบบการพิมพ์.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.

ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์. (2529). ความเครียดหรือสนุกกับงาน. *พยาบาลสาร, 13*, 53-55.

สกุลนารี กาแก้ว. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมยศ นาวีการ. (2525). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สวนีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน. *วารสารศน, 27*(3),10 - 16.

สิรินดา ทวนสุวรรณ์. (2548). *สภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.* ปัญหาพิเศษปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุทธิ ภิบาลแทน. (2541). *ศัพทานุกรมไทยฉบับเฉลิมฉลองกาญจนาภิเษก.* กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์.

สุทิน สายสงวน. (2533). *ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการ ในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร ที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุธรรมพงษ์ พุ่มทอง. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัท คังเซนเคนโก อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.* ปัญหาพิเศษปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพัตรา สุภาพ. (2536). *สังคมและวัฒนธรรมไทย : ค่านิยม ครอบครัว ประเพณี.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ. *วารสารข้าราชการ. 51*(3), 9-12.

อัญชุลี สมัครการ. (2548). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.* ปัญหาพิเศษปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Brill, N. I. (1976). *Teamwork: working together in the human services*. Lippincott: Williams & Wilkins.

Edgar, H. S. (1982). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.

Herzberg, G. (1959). The Lyman bands of molecular hydrogen. *Canadian Journal of Physics, 37*(5), 636-659.

Woodcock, D. M. (1989). Quantitative evaluation of Escherichia coli host strains for tolerance to cytosine methylation in plasmid and phage recombinants. *Nucleic acids research, 17*(9), 3469-3478.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ซึ่งผลการวิจัยนี้จะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นจริงที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้เกิดประสิทธิผลและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

การ ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร แบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 4 การทำงานเป็นทีมขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 5 ความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามอันเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาในครั้งนี้

แบบสอบถาม

การ ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามคำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามโดยผู้วิจัยขอความร่วมมือจากคุณให้ระบุเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

1.เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ 21-30 ปี ☐ 31-40 ปี

☐ 41-50 ปี ☐ มากกว่า 50ปี ขึ้นไป

3.สถานภาพ

☐ โสด ☐ สมรส

☐ หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญาตรี

5.อาชีพ

☐ ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ ☐ พนักงานรัฐวิสาหกิจ

☐ พนักงานเอกชน ☐ อื่นๆ โปรดระบุ .....

6. รายเฉลี่ยต่อเดือน

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ☐ 10,001–20,000 บาท

☐ 20,001-30,000 บาท ☐ 30,001- 40,000 บาท

☐ ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของคุณให้มากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
2. หมายถึง เห็นด้วยน้อย
3. หมายถึงเห็นด้วยปานกลาง
4. หมายถึง เห็นด้วยมาก
5. หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	1	2	3	4	5
ด้านปัจจัยจูงใจ **ด้านความสำเร็จของงาน** 1.1 ท่านทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
1.2 ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
1.3 รู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานแสดงให้เห็นว่ามีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
ด้านการยอมรับนับถือ 2.1 ท่านได้รับการชมเชยและความเชื่อถือ ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
2.2 ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน					
2.3 ความคิดเห็นต่างๆที่เสนอแนะมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2.4 หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน					
2.5 ท่านได้รับหมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่					
2.6 ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายความสามารถและแรงจูงใจให้อยากปฏิบัติงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	1	2	3	4	5
ด้านความรับผิดชอบ 3.1 ท่านสามารถมาทำงานได้ตามเวลาที่กำหนด					
3.2 ท่านสามารถอยู่ทำงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเลยเวลาการทำงานปกติ					
3.3 ท่านสามารถเข้าช่วยงานนอกเวลาทำงานปกติได้					

ส่วนที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของคุณให้มากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
2. หมายถึง เห็นด้วยน้อย
3. หมายถึงเห็นด้วยปานกลาง
4. หมายถึง เห็นด้วยมาก
5. หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	2	3	4	5
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 1.1 ท่านคิดว่ามีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม					
1.2 ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
1.3 ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานของท่านปราศจากสิ่งรบกวนจากภายนอก					
1.4 ท่านคิดว่าเครื่องมือ เช่น คอมพิวเตอร์ ที่ใช้ในสถานที่ทำงานของท่านมีคุณภาพ					
สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม 2.1 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร					
2.2 ท่านมีความพึงพอใจและมีความสุขที่ร่วมงานกับคนในองค์กร					
2.3 ท่านคิดว่าบุคลากรในองค์กรมีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกัน					
2.4 ท่านคิดว่าคนในองค์กรของท่านมีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน					
2.5 ท่านคิดว่าคนในองค์กรมีการช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเสมอ					

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	2	3	4	5
สภาพแวดล้อมทางจิตใจ 3.1 ท่านมีอิสระในการทำงาน					
3.2 ท่านพึงพอใจในการทำงานของตนเอง					
3.3 ท่านกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความไว้เนื้อเชื่อใจกันและเคารพซึ่งกันและกัน					
3.4 ท่านคิดว่าการทำงานในองค์กรของท่านส่งเสริมการปฏิบัติงานแบบร่วมกันคิดในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ 4 การทำงานเป็นทีมขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของคุณให้มากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
2. หมายถึง เห็นด้วยน้อย
3. หมายถึงเห็นด้วยปานกลาง
4. หมายถึง เห็นด้วยมาก
5. หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

การทำงานเป็นทีมขององค์กร	1	2	3	4	5
ด้านกระบวนการทำงาน 1.1 พนักงานในองค์กรมีโอกาสร่วมกันกำหนดเป้าหมายของงาน					
1.2 พนักงานยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้					
1.3 พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว					
1.4 พนักงานมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน					
1.5 มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานทุกคน					
1.6 มีการกำหนดหน้าที่เหมาะสมกับความถนัดและความสารถของแต่ละบุคคล					
ด้านการแก้ไขอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.1 มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและแก้ไขแผนการ					

การทำงานเป็นทีมขององค์กร	1	2	3	4	5
ดำเนินงาน					
2.2 ผู้บริหารและพนักงานกำหนดภารกิจและเป้าหมายเพื่อเป็นตัวกำกับในการทำงานให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด					
2.3 ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามประเมินผลภารกิจและเป้าหมายร่วมกัน					
ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล 3.1 ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่พนักงานอยู่เสมอ					
3.2 องค์กรของท่านมุ่งเน้นการให้ค่าตอบแทนกับพนักงานด้วยความเป็นธรรม					

ส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับระดับความผูกพันธ์ของคุณให้มากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. หมายถึง ผูกพันด้วยน้อยที่สุด
2. หมายถึง ผูกพันด้วยน้อย
3. หมายถึง ผูกพันด้วยปานกลาง
4. หมายถึง ผูกพันด้วยมาก
5. หมายถึง ผูกพันด้วยมากที่สุด

ความผูกพันธ์ต่อองค์กร	1	2	3	4	5
ด้านความรู้สึก 1.1 มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่					
1.2 มีความรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน					
1.3 มีความรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวของท่าน					
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม 2.1 จะรู้สึกผิดถ้าตัดสินใจลาออกจากองค์กรในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา					
2.2 องค์กรนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน					

ความผูกพันธ์ต่อองค์กร	1	2	3	4	5
2.3 ถึงแม้ว่าองค์กรคู่แข่งจะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านจะรู้สึกได้ว่าไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้					
2.4 ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง					
ด้านความต่อเนื่อง 3.1 คิดว่าองค์กรของท่านให้สิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น					
3.2 คิดว่าจะมีความเป็นอยู่ที่ลำบากถ้าหากท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้					
3.3 คิดว่าผลตอบแทนที่แตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ตัดสินใจเปลี่ยนงานได้					

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	ศศิธร แก้วศรี
อีเมล์	sasithorn.kaew@bumail.net
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการเงินและการธนาคาร มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ประสบการณ์การทำงาน	Rolls-Royce MotorCar BangkokThailand

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 27 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2561

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) [redacted] อยู่บ้านเลขที่ 99/176 หมู่บ้านปัญญารามอินทรา P1

ซอย - ถนน ปัญญาอินทรา ตำบล/แขวง บางชัน

อำเภอ/เขต คลองสามวา จังหวัด กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10510

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7590204777

ระดับปริญญา ☐ ตรี ☑ โท ☐ เอก

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา -

คณะ บริหารธุรกิจ ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า **"ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ"** ฝ่ายหนึ่ง และ **มหาวิทยาลัยกรุงเทพ** ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า "**ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ**" อีกฝ่ายหนึ่ง ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานวิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์หัวข้อ

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า **"วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์"**)

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

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาลิขสิทธิ์ในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดและชดใช้ค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญานี้โดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ

( )

ลงชื่อ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ

(อาจารย์ อัฏฐิภา จุลพิสิฐ)

ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและพื้นที่การเรียนรู้

ลงชื่อ พยาน

(ดร.สุชาดา เจริญพันธุ์ศิริกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ พยาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)

ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร