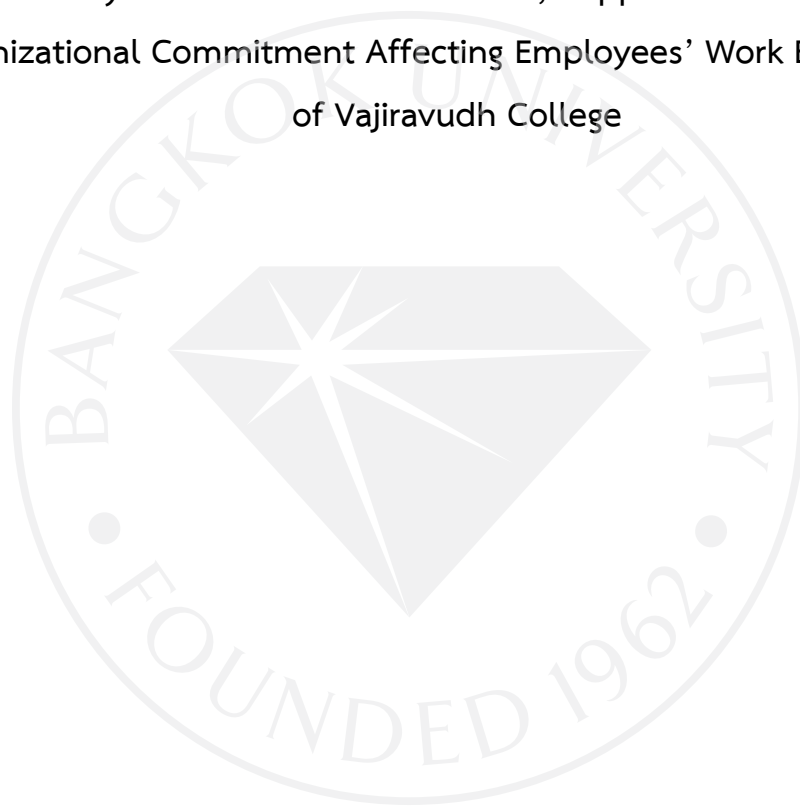


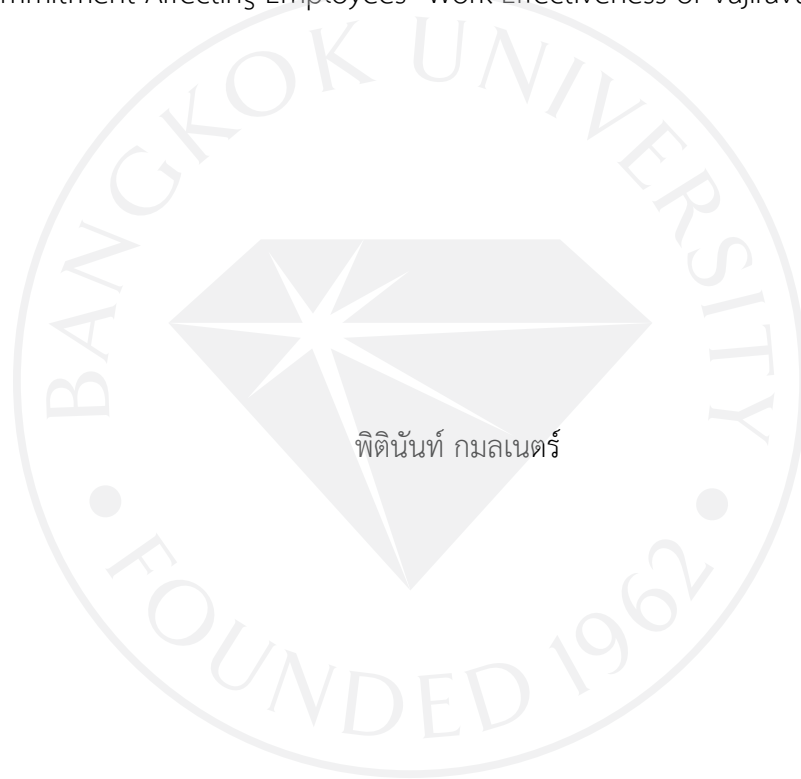
การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันองค์กรที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย

A Study of Personal Characteristics, Happiness at Work and
Organizational Commitment Affecting Employees' Work Effectiveness
of Vajiravudh College



การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรกรวชิราวุธวิทยาลัย

A Study of Personal Characteristics, Happiness at Work and Organizational
Commitment Affecting Employees' Work Effectiveness of Vajiravudh College



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ปีการศึกษา 2561



© 2563

พิตินันท์ กมลเนตร

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันองค์กร ที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรกรวชิราวุธวิทยาลัย

ผู้วิจัย พิตินันท์ กมลเนตร์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์)

(อาจารย์ วรริตน์ รัตตากร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

1 กุมภาพันธ์ 2563

พิตินันท์ กมลเนตร์. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กุมภาพันธ์ 2563, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันองค์กร ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย (63 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และความพอเพียงของรายได้ต่อรายจ่ายที่มีต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัยและ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือปลายปิดในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ระดับความ เชื่อมั่น 0.965 และแจกกับบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย จำนวน 232 คนและวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ เชิงอนุมาน ประกอบด้วย การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง เดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบ เป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ เชเฟห์ (Scheffe) และการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่าความแตกต่างทางด้าน ระดับอายุ รายได้และ การศึกษา มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย และพบว่าความสุขใน การทำงานและความผูกพันองค์กรนั้นมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล, ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันองค์กร, วชิราวุธวิทยาลัย

Kamolnate, P. M.B.A., February 2020, Graduate School, Bangkok University.
A Study of Personal Characteristics, Happiness at Work and Organizational
Commitment Affecting Employees' Work Effectiveness of Vajiravudh College (63 pp.)
Advisor: Assoc.Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

ABSTRACT

The objectives of this study were to: (1) study the differences of personal characteristics, which consisted of gender, age, educational level, salary, and expenses affecting work effectiveness of Employees' Work Effectiveness of Vajiravudh College, (2) the impact of happiness at work affecting work effectiveness of Employees' Work Effectiveness of Vajiravudh College; and (3) the impact of organizational commitment affecting work effectiveness Employees' Work Effectiveness of Vajiravudh College. This study used the closed-ended questionnaire to be a tool and the tool was verified content validity by the expert as the reliability test with value of 0.965 from 30 samples. The tool was distributed to 232 samples of Employees' Work Effectiveness of Vajiravudh College. The statistics used was divides into 2 methods: the descriptive statistics, which consists of percentage, mean, and standard deviation, and the inferential statistics, which consists of t-test, One -way ANOVA with the Scheffe multiple comparisons, and Simple Regression Analysis. The results found that the differences of age, salary, and educational level had effected work effectiveness of Employees' Work Effectiveness of Vajiravudh College and the happiness at work ; and the organizational commitment had effected work effectiveness of Employees' Work Effectiveness of Vajiravudh College with the statistical significance level of 0.05.

Keywords: Personal Characteristics, Happiness at Work, Organizational Commitment, Vajiravudh College

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะสำเร็จไม่ได้เลยหากผู้วิจัยขาดความช่วยเหลือจากบุคคลต่อไปนี้ อันดับแรกขอกราบขอพระคุณอย่างสูงสุด ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรรุช กิจกุลศล ผู้บังคับการ วชิราวุธวิทยาลัย ที่กรุณาจัดหาและอนุมัติงบประมาณเพื่อเป็นทุนการศึกษาให้แก่ผู้วิจัยได้ศึกษาและเพิ่มพูนความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอีกทั้งสนับสนุนด้านต่างๆแก่ผู้วิจัยเสมอมา

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาของผู้วิจัย ที่ได้กรุณาให้ความรู้ แนะนำ รวมถึงแนวทางการทำวิจัยให้แก่ผู้วิจัยในการทำงานวิจัยค้นคว้าอิสระฉบับนี้ รวมไปถึง ขอกราบขอบพระคุณ นายปิยะชนก ลิ้มปะพันธ์ รองผู้บังคับการด้านกิจการนักเรียน วชิราวุธวิทยาลัย ผู้บังคับบัญชาของผู้วิจัย อีกทั้งคุณพ่อและคุณแม่ ของข้าพเจ้า รวมไปถึงคุณพ่อคุณแม่ของภรรยา และ ภรรยา รวมไปถึงน้องชายของผู้วิจัย ที่คอยส่งเสริมสนับสนุนสิ่งต่างๆ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา นอกจากนี้ขอขอบคุณเพื่อนร่วมชั้นเรียนกลุ่มบ่มเบิลบีที่ร่วมเรียนมาด้วยกันในระดับบัณฑิตศึกษา ที่คอยช่วยแนะนำข้อมูลต่างๆตลอดจนการให้กำลังใจและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนและการทำงานวิจัยอยู่เสมอๆ

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบรรดาคณาจารย์ทุกท่าน ที่ช่วยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำรวมถึงชี้แนะแนวทางการแก้ปัญหาอันเกิดประโยชน์แก่ตัวผู้วิจัยในช่วงศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาให้ผู้วิจัยมีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น

พิตินันท์ กมลเนตร์

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ณ |
| สารบัญภาพ | ญ |
| บทที่ 1 บทนำ | |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 6 |
| 1.3 ขอบเขตการวิจัย | 7 |
| 1.4 การกำหนดกรอบแนวคิด | 8 |
| 1.5 สมมุติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ | 9 |
| 1.6 นิยามคำศัพท์ | 10 |
| 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย | 11 |
| บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์ | |
| 2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย | 12 |
| 2.2 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 3 ตัวแปร | 14 |
| 2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีด้านปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล | 14 |
| 2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีด้านความสุขในการทำงาน | 21 |
| 2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีด้านความผูกพันต่อองค์กร | 26 |
| 2.3 ตัวแปรตาม แบ่งเป็น 1 ตัวแปร | 31 |
| 2.3.1 แนวคิดและทฤษฎีด้านประสิทธิผลในการทำงาน | 31 |
| 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 34 |
| บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย | |
| 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย | 36 |
| 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 39 |
| 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล | 40 |
| 3.4 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย | 40 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | |
| 4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา | 42 |
| 4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน | 45 |
| บทที่ 5 บทสรุป | |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย | 49 |
| 5.2 การอภิปรายผล | 50 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ | 53 |
| บรรณานุกรม | 55 |
| ภาคผนวก | 57 |
| ประวัติผู้เขียน | 63 |
| เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการขออนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ | |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 3.1: รายละเอียดของค่าความเชื่อมั่น | 39 |
| ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม | 43 |
| ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย | 43 |
| ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย | 44 |
| ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย | 44 |
| ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศ | 45 |
| ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา | 46 |
| ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย จำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และ รายได้ต่อเดือน | 46 |
| ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย จำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ | 46 |
| ตารางที่ 4.9: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านด้านความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) | 47 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 4.10: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรวิชราวุธวิทยาลัยด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย(Simple Regression Analysis) | 48 |



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1: การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

หน้า

8



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ในปัจจุบันโลกนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยทุกองค์กรนั้นต่างต้องการให้องค์กรดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคล ดังนั้นการเข้าใจพฤติกรรม การปฏิบัติงานในองค์กรถือเป็นภาระสำคัญของผู้บริหารทุกระดับ เพราะตัวแปรที่สำคัญที่จะสามารถส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรได้นั้นก็คือพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร (Steers, 1977, p. 113 อ้างใน พรพรรณ อุ่นจันทร์, 2543, หน้า 28)

พฤติกรรมการทำงานอาจถืออีกเป็นหนึ่งปัจจัยที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร หากแต่เหตุในด้านปัจจัยอื่นที่สะท้อนประสิทธิภาพในการทำงานอาจเกิดมาจากการคาดหวังในด้านค่าตอบแทนของการทำงาน สวัสดิการต่างๆ รวมถึง นโยบายและแนวทางในการบริหารองค์กรของผู้บริหาร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและเป็นการสร้างความสุขและแรงจูงใจในการทำงานอีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรในองค์กรได้

ความสุขนั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนย่อมปรารถนาที่จะมี ทั้งในด้านชีวิตส่วนตัว ครอบครัว หรือการทำงาน คนที่มีความสุขนั้นคือคนที่มีอารมณ์ในทางบวกอยู่เสมอ โดยทั่วไปนั้นคนทำงานและใช้ชีวิตอยู่ในที่ทำงานเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง ดังนั้น หากที่ทำงานน่าอยู่ คนทำงานก็จะอยากไปทำงาน และอยากแสดงผลงานให้ดีทุกวัน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าที่ทำงานมีบทบาทสำคัญต่อความสุขของบุคคล เพราะเมื่อที่ทำงานน่าอยู่ คนก็จะแข็งแรงและเป็นสุข บุคลากรก็จะมีประสิทธิภาพในระยะยาว การสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร (Manpower Group, 2015) ซึ่งองค์กรที่ดีมีหน้าที่มอบสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรม ทั้งยังให้การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพที่ดี อย่างไรก็ตามเมื่อบุคลากรได้รับสิ่งตอบแทนที่สามารถตอบสนองหรือสอดคล้องกับความคาดหวังสิ่งองค์กรแล้ว บุคลากรก็จะมีความสุขในการทำงานและจะทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นอีกหนึ่งกลไกสำคัญที่สามารถนำพาพัฒนาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายได้

นอกจากความสุขในการทำงานแล้วความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความรักและพึงพอใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้นถือเป็นความรู้สึกโดยรวมที่มีต่องานและองค์กรโดยที่ความสัมพันธ์นั้นเป็นผลที่เกิดจากความพึงพอใจก่อนเป็นปฐมบทและจึงเพิ่มเข้าสู่สภาวะความผูกพันโดยก่อเกิดและพัฒนาไปอย่างช้าๆตามเวลาที่ผ่านไปและจะเพิ่มระดับความผูกพันมากขึ้นเรื่อยๆระหว่างบุคลากรและองค์กร

(นิตาขวัญ ร่มเมือง, 2554, หน้า 2) ดังนั้นสิ่งที่องค์กรต้องตระหนัก คือ การสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพื่อที่จะสามารถเอื้อให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามศักยภาพของบุคลากรนั้นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามท้องที่ชกรต้องการ ในขณะที่เดียวกันองค์กรต้องธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานและส่งผลให้องค์กรเติบโตแข็งแรงอย่างยั่งยืน (จิระพร จันทภาโส, 2558, หน้า 1)

จากที่ได้กล่าวมานั้น เห็นได้ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรนั้นถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากความแตกต่างของพฤติกรรมของมนุษย์ ทั้งทางด้านอารมณ์ ความถนัด ความประพฤติความสามารถ ทักษะคติความต้องการ ความแตกต่างทางสังคม ลักษณะนิสัยที่มีความแตกต่างอย่างสิ้นเชิง สิ่งเหล่านี้สามารถพัฒนาได้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่กระตุ้นให้แต่ละคนมีพฤติกรรมต่างกัน องค์กรจะทำอย่างไรเพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจและความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรเพื่อลดปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้น และให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดี

สถาบันการศึกษาเป็นองค์กรที่มีบทบาทและความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีภารกิจในการจัดการศึกษา ซึ่งการศึกษานั้นจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และความรู้โดยความรู้นั้นจะสามารถนำมาใช้พัฒนามนุษย์ให้มีความสามารถที่จะใช้ประกอบอาชีพได้ รวมถึงช่วยขัดเกลาคนให้มีจิตสำนึกและคุณธรรม เป็นผู้ที่เจริญทางด้านปัญญาและด้านจิตใจ ซึ่งคนเหล่านี้นอกจากจะสามารถพัฒนาตนเองแล้ว ยังส่งผลต่อสังคมและประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองและก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศได้ (EDUCATION CENTER. March 20, 2017 In education, slide 2) สถานศึกษาจึงถือว่าเป็นรากฐานสำคัญในการเจริญก้าวหน้า การแก้ไขปัญหา การพัฒนาประเทศในหลากหลายด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ดังนั้นสถานศึกษาจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีลักษณะจำเพาะ มีความสามารถ มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่ดี (จิระพร จันทภาโส, 2558, หน้า 1)

วชิราวุธวิทยาลัยนั้นได้ถือกำเนิดมาจากโรงเรียนมหาดเล็กหลวงซึ่งพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรง พระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 29 ธันวาคมพุทธศักราช 2453 ต่อมาสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานนามโรงเรียนมหาดเล็กหลวงที่ได้มีการรวมตัวกับโรงเรียนราชวิทยาลัยว่าด้วยการว่าโรงเรียนวชิราวุธวิทยาลัยเพื่อเป็นพระบรมราชานุสรณ์ แต่พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (หนังสือที่ระลึกการจัดงานฉลองอายุวชิราวุธวิทยาลัยครบ 80 ปี 2533) วชิราวุธวิทยาลัยนั้นมีการบริหารงานในรูปแบบสถาบันการศึกษาเอกชนโดยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในการจัดรูปแบบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่ว่าต้องการอบรมสั่งสอนเด็กชายให้เป็นสุภาพบุรุษอย่าง

แท้จริงดังที่ปรากฏอย่างชัดเจนในพระราชหัตถเลขาของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวตอนหนึ่งว่า “ข้าพเจ้าต้องการจะให้การศึกษาที่มีความหมายที่ว่าแรงเด็กให้เป็นคนหนุ่มที่ผึ่งผาย และเป็นพลเมืองดีแต่มิให้น้ำหนักของหลักสูตรและแบบระเบียบบดขยี้บุคลิกลักษณะของเขา และข้าพเจ้าต้องการให้การศึกษาเป็นสิ่งที่เพลิดเพลินสำหรับเด็กเพื่อว่าในภายภาคหน้าพวกเขาเหล่านั้นจะ หวนรำลึกถึงชีวิตที่ผ่านมาเมื่ออยู่โรงเรียนว่าเป็นสิ่งสนุกข้าพเจ้าไม่ต้องการให้เอาโรงเรียนของข้าพเจ้าไปเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่นๆซึ่งมีจุดประสงค์ต่างกันถ้าข้าพเจ้าต้องการโรงเรียนประเภทธรรมดาแล้วข้าพเจ้าก็คงจะไปสร้างโรงเรียนเข้ามาเย็นกลับแล้วหาใช้โรงเรียนกินนอนไม่”

การกำหนดหลักสูตรเพื่อที่จะให้สอดคล้องนับเป็นภารกิจสำคัญของบุคลากรวิชาชีพครูวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญมากจำเป็นต้องได้ผลลัพธ์จากการทำงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดเพื่อที่จะให้การดำเนินการจัดการศึกษาเป็นไปตามพระบรมราโชบายของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงวางไว้ บุคลากรทุกส่วนของวิชาชีพครูวิทยาลัยจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะสร้างผลลัพธ์ของการทำงานที่ดีตั้งนั้นจากการที่กล่าวมาข้างต้นวิชาชีพครูวิทยาลัยจำเป็นต้องจัดทบทวนหลักสูตรและแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อที่จะสร้างให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจและมีความสุขในการทำงานอีกทั้งมีแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการทำงานมีความจงรักภักดีและผูกพันต่อวิชาชีพครูวิทยาลัยเพื่อลดปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้น อีกทั้งยังเป็นการให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีที่สุด

จากปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งวิชาชีพครูวิทยาลัยต้องพัฒนาสำหรับการส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร คือการศึกษาปัจจัยด้านต่างๆที่จะสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานเช่นปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานและปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรเพื่อเป็นการ เสริมสร้างให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจมีแรงจูงใจและมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอีกทั้งยังมีความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อลดปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นและยังเป็นการสร้างประสิทธิภาพที่ดีในการอบรมนักเรียนเพื่อให้เป็นไปตามพระบรมราโชบายของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว

ทั้งนี้งานวิจัยจะดำเนินการวิจัยโดยใช้วิชาชีพครูวิทยาลัยเป็นกรณีศึกษาและจะดำเนินการสำรวจกับบุคลากรวิชาชีพครูวิทยาลัยในส่วนครู เจ้าหน้าที่และพนักงานจำนวน 271 คน ผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นของปัญหาที่ต้องมีการแก้ไขโดยมุ่งเน้นที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนครู เจ้าหน้าที่และพนักงานในประเด็นการศึกษาดังนี้

1. ปัญหาด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎี/แนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, หน้า 41) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสำคัญในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงานซึ่งจากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัยของ สกุรัตน์ ไพบูลย์ (2554) พบว่าความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ส่งผลให้มีพฤติกรรมในการทำงานที่มีความแตกต่างกันและส่งผลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวิชญ์ เวชกิจ (2556) ซึ่งอ้างอิงแนวคิดของ David Barber ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อการทำงาน พบว่า ความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะที่สำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานตลอดจนความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิรา แสงผา (2559) ที่เผยแพร่ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 1 มีเนื้อหางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อสมรรถนะในการทำงาน กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านความต่างด้านอายุและการศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ทั้งนี้พบว่ายังมีงานวิจัยที่ไม่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยดังกล่าวมาข้างต้นในเรื่องปัญหาด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล โดยมีผลการวิจัยในด้านความแตกต่างของเพศ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆ ที่มีความแตกต่างกันแต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน เช่นงานวิจัยของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เพศกับการทำงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งในเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภัสญา คุณะเพิ่มศิริ (2559) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านความแตกต่างของเพศ นั้นไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในองค์กรโดยหากองค์กรมีการส่งเสริมทางด้านการลดอัตราความเครียดของบุคลากรจะสามารถส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยังมีผลสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

2. ปัญหาด้านความสุขในการทำงาน

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีของ Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานนั้นคือผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้และตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันและทำให้ยังสามารถทำงานในองค์กรต่อไป นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ จินดาวรรณรามทอง (2558) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญในการบริหารองค์กร เนื่องจากความสุขของบุคลากรที่เกิดขึ้นนั้นส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงานโดยอ้างอิงหลักแนวคิดของ จิรา เต็มจิตอารีย์ (2550, หน้า 23) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเป็นที่ประจักษ์ไปในทิศทางที่ดี ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานได้อย่าง

เกิดประสิทธิผล กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความสุข จะเกิดสภาวะอารมณ์ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานอีกทั้งยังมีความพึงพอใจและจะสามารถทำงานอย่างภาคภูมิใจ

3. ปัญหาด้านความผูกพันองค์กร

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีแนวคิดของ Buchanan (1979) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยปฏิบัติงานตามบทบาทเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัครวรรณ ปิ่นแก้ว (2558) ซึ่งสนับสนุนกับแนวคิดของ Riketta (2002) กล่าวว่า เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความเสียสละ ความมุ่งมั่นและตั้งใจจริงที่จะทำงานเพื่อองค์กร ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น นอกจากนี้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรยังส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่สูงขึ้นด้วย นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยของ กิติพัฒน์ ดามาพงษ์ (2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกอันดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่ยึดมั่นต่อองค์กรอย่างแนบแน่น ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะการยอมรับหรือมีทัศนคติที่ดีต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน รวมถึงมีความรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์กร ก็มีผลกระทบต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรของบุคลากรเช่นกัน ซึ่งองค์กรก็ต้องมีหลักการจูงใจเพื่อให้บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร ยังคงยึดมั่นและมั่นใจในองค์กรว่า องค์กรจะไม่ทอดทิ้งและช่วยเหลือเวลาที่บุคลากรประสบกับปัญหา เพื่อเป็นหลักประกัน แรงจูงใจและความรู้สึกมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดา เหมปฐวี (2559) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยอ้างถึง Hewitt Associate สรุปว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็น พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรนั้นๆ ผ่านการใช้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยเหลือและให้การสนับสนุนกิจการขององค์กร จึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสำคัญในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน โดยหากพนักงานหรือบุคลากรสามารถสัมผัสได้ถึง การได้รับซึ่งเป็นองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

4. ปัญหาด้านความประสิทธิผลการทำงาน

จากประเด็นดังกล่าวได้ศึกษาทฤษฎี/แนวคิดของ Etzioni (1965) กล่าวถึงประสิทธิผล คือ ความสามารถที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่างๆที่กำหนดไว้ และยังมีแนวคิดของ Schein

(1970) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ คือ สมรรถนะในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพและเติบโต โดยทำหน้าที่ที่ต้องการให้ลุล่วง และสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งใจ ซึ่งมีความสอดคล้องกันกับงานวิจัยของ ร้อยตำรวจเอกหญิง ศุภกานต์ เจริญสุข (2557) ซึ่งศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรครูฝึก ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ กล่าวว่า ปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานหรือปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากรซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิม สุขเจริญ (2557) กล่าวคือ การที่องค์กร มองเห็นความสำคัญในด้านปัญหาต่างๆของบุคลากรมีความสำคัญและสามารถส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้นอีกทั้งยังสามารถบรรลุเป้าหมายต่างๆขององค์กรได้อย่าง ราบรื่น นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ ชูหนิง หลิน (2556) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมี ความสัมพันธ์ที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับปัจจัยความแตกต่างที่มีความหลากหลายด้านของ บุคลากร

จากประเด็นปัญหาและเหตุผลที่กล่าวถึง สามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็น หัวข้อวิจัยดังนี้ คือ การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพัน องค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อเป็นอีกข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจในการคัดเลือกและค้นหาแนวทางเพื่อพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย โดยจำแนกวัตถุประสงค์ ออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และความพอเพียงของรายได้ต่อรายจ่ายที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร วชิราวุธวิทยาลัย

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลระดับความสุขของบุคลากรและข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรมหาวิทยาลัย ซึ่งได้แก่

1. บุคลากรตำแหน่งบริหาร
2. บุคลากรตำแหน่งครูประจำ
3. บุคลากรตำแหน่งเจ้าหน้าที่
4. บุคลากรตำแหน่งพนักงาน

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 232 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 144 คน โดยจะเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ลักษณะดังนี้

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

- 1.3.3.1.1 ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษารายได้
- 1.3.3.1.2 ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.3.3.1.3 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย สวัสดิการและค่าตอบแทน

1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

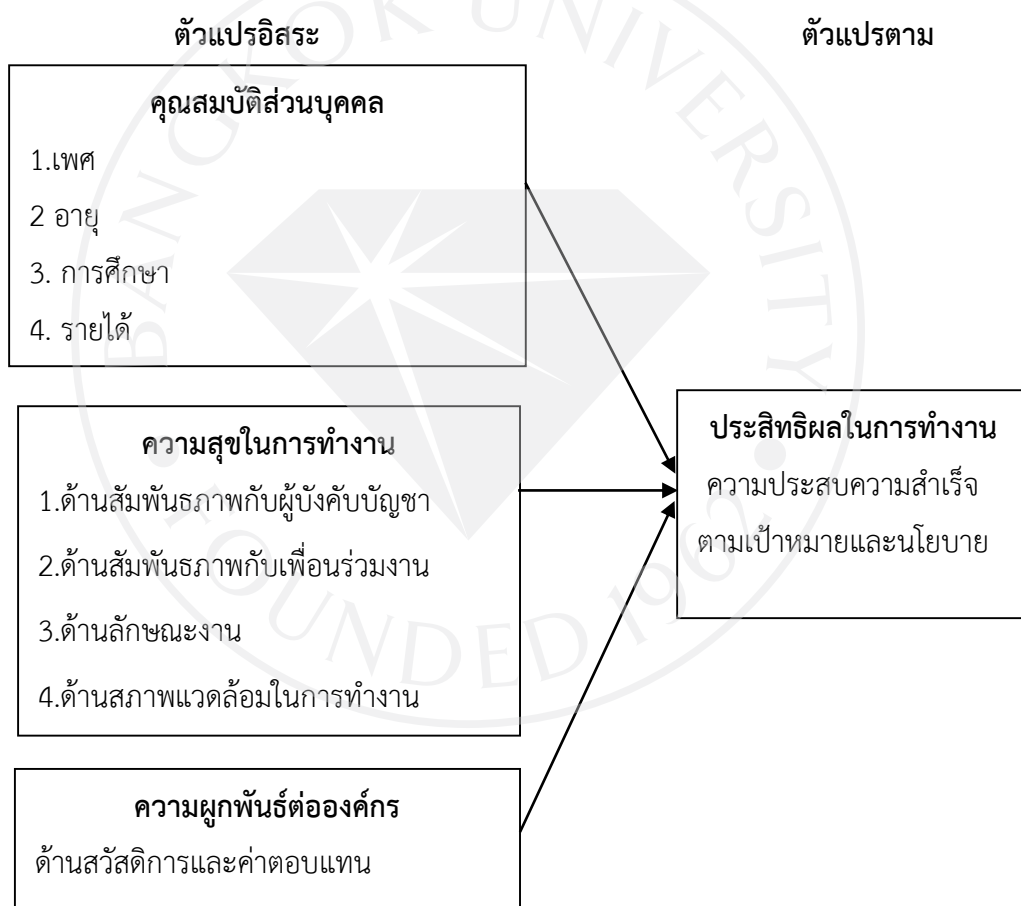
- 1.3.3.2.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ความประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบาย

1.4 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่มคือ ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน

ทั้งนี้ จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดี่ยว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ภาพที่ 1.1: การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย



1.5 สมมุติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.5.1 สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย มีการกำหนดสมมุติฐานดังนี้

1.5.1.1 ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษาและรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัยที่แตกต่างกัน

1.5.1.2 อิทธิพลของปัจจัยความสุขในการทำงาน ต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย

1.5.1.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย

ทั้งนี้ จะทำการทดสอบสมมุติฐานทั้งสามข้อที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.5.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

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

1.5.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสี่ข้อ โดยใช้สถิติการวิจัยดังนี้

1. สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว (Independent-Samples T Test) และจะใช้สถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

2. สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

3. สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

1.6 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1.6.1 คุณสมบัติส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

1.6.2 ความสุขในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลส่งผลให้บุคคล ผู้ นั้นเกิดความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงานของตนเอง

1.6.3 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และ ผู้บังคับบัญชา ทั้งในและนอกสายงานโดยจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์อันดีความสามัคคีในการทำงาน รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

1.6.4 ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างผู้ร่วมงาน ทั้งในและนอกสายงานโดยจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์อันดีความสามัคคีในการทำงาน รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

1.6.5 ลักษณะงาน หมายถึง ประเภทของภาระงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย ปริมาณจำนวนภาระงาน รวมไปถึงคุณค่าและความสำคัญของภาระงานที่บุคลากรนั้นๆได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

1.6.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานที่ดี มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดีในด้านจิตวิทยาทางสังคม กล่าวคือ สภาพะวะในการทำงานที่ถูกเร่งรัดหรือบีบบังคับให้ต้องทำงาน โดยไม่คำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ หรือมอบหมายให้ทำงานมากเกินไป หรือทำงานซ้ำซาก จนนำไปให้เกิดความเบื่อหน่าย

1.6.8 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

1.6.9 สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา โบนัส เงินพิเศษประจำตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ อีกทั้ง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์กรมีนโยบายจัดไว้ให้ เช่น ค่าอาหารกลางวัน ชุดเครื่องแบบพนักงาน ประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล มีกองทุนเงินทดแทน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1.6.10 ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้รับหรือมอบหมายให้ปฏิบัติจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาทั้งในและนอกสายงาน โดยที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาปรารถนาหรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้

1.6.11 ความประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบาย หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ หรือภาระงานได้สำเร็จลุล่วงโดยที่การปฏิบัตินั้นๆ เป็นไปตามการวางแผนจากผู้บังคับบัญชาทั้งในและนอกสายงาน จากการร่วมกันทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งรวมไปถึงการรักษามาตรฐานการทำงานให้มีความสำเร็จได้อย่างสม่ำเสมอ

1.6.12 โรงเรียนวชิราวุธวิทยาลัย

1.6.13 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างของวชิราวุธวิทยาลัย ประกอบด้วย บุคลากรครู
เจ้าหน้าที่ พนักงาน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

1.7.1 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานด้านการ
บุคคลในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย

1.7.2 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะนำไปแก้ไขและปรับปรุงด้านการทำงานของบุคลากรวชิราวุธ
วิทยาลัย ตลอดจนการพัฒนาข้อดีต่างๆ เพื่อให้บุคลากรวชิราวุธวิทยาลัยมีความสุขในการทำงาน
แรงจูงใจในการทำงานเพื่อต่อยอดและพัฒนาเป็นความผูกพันต่อองค์กร

1.7.3 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะจะเป็นแนวทางสำหรับการเป็นตัวอย่างในการพัฒนาในแง่มุมอื่นๆ
ในการบริหารงานด้านบุคลากรของวชิราวุธวิทยาลัยได้

บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์

งานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวิชาชีพครูวิทยาลัยสามารถอธิบายได้ตามรายการดังนี้

2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

2.1.1 ประวัติและความเป็นมาของวิชาวุฒิชัยวิทยาลัย

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม พระราชทานกำเนิด เพื่อให้โรงเรียนแห่งนี้เป็นสถาบันที่ให้การศึกษาอย่างแท้จริงแก่กุลบุตรชาวไทย แทนการสร้างพระอาราม โดยในรัชสมัยของพระองค์มีพระอารามหลวงมากแล้ว ประกอบกับในรัชสมัยของพระองค์นั้นการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไป ไม่ได้ศึกษาอยู่ในวัดในอารามเช่นกาลก่อน ดังนั้น จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สถาปนาโรงเรียนขึ้นตามแบบโรงเรียนรัฐบาลของประเทศอังกฤษ และพระราชทานนามโรงเรียนแห่งนี้ว่า "โรงเรียนมหาดเล็กหลวง (ราชกิจจานุเบกษา, แจ้งความโรงเรียนมหาดเล็กหลวง ในพระบรมราชูปถัมภ์ส่วนพระองค์ พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาอานันทมหิดล พระมกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เรื่อง ย้ายโรงเรียนมหาดเล็กหลวงเดิม, เล่ม 28, ตอน ง, 2 เมษายน พ.ศ. 2454, หน้า 15) โดยทรงกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์จัดสร้างอาคารเรียนในที่ดินส่วนพระองค์ ริมคลองเปรมประชากร ตำบลสวนดุสิต

ในรัชสมัยต่อมาพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวจำเป็นต้องทรงตัดทอนรายจ่ายส่วนพระองค์ลงเนื่องจากประเทศสยามนั้นอยู่ในภาวะเศรษฐกิจฝืดเคืองอย่างรุนแรง ดังนั้น ใน พ.ศ. 2469 ได้มีพระบรมราชโองการให้รวมโรงเรียนมหาดเล็กหลวงกรุงเทพฯ และ โรงเรียนราชวิทยาลัยเข้าด้วยกัน โดยให้ย้ายนักเรียนมาเรียนรวมกันที่โรงเรียนมหาดเล็กหลวงกรุงเทพฯ และได้พระราชทานนามโรงเรียนให้ใหม่ว่า "วุฒิชัยวิทยาลัย" เพื่อเป็นพระบรมราชานุสรณ์ของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว พระผู้พระราชทานกำเนิดโรงเรียนสืบต่อไป (ราชกิจจานุเบกษา, ประกาศ วางรูปการและพระราชทานนามโรงเรียนมหาดเล็กหลวง, เล่ม 43, ตอน ก, 18 เมษายน พ.ศ. 2469, หน้า 95)

ในปัจจุบันวุฒิชัยวิทยาลัยมีนักเรียนทั้งสิ้นจำนวน 986 คน (ข้อมูลปีการศึกษา 2562) โดยนักเรียนจะถูกแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ นักเรียนเด็กเล็กและนักเรียนเด็กโต โดยนักเรียนเด็กเล็กนั้นประกอบด้วยนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยแบ่งเป็น 3 คณะ (หอพัก) คือ คณะสนามจันทร์ คณะนันทอุทยานและคณะสราญรมย์ ส่วนนักเรียนคณะเด็กโตจะแบ่งออกเป็น

6 คณะ คือ คณะผู้บังคับการ คณะดุสิต คณะจิตรลดา คณะพญาไท คณะจงรักภักดีและคณะศักดิ์ศรีมงคล ทั้งนี้การกำกับดูแลนักเรียนในส่วนของนักเรียนเด็กโตแต่ละคณะจะเป็นหน้าที่ของ กำกับคณะ ผู้ช่วยผู้กำกับคณะ และการกำกับดูแลนักเรียนในส่วนนักเรียนคณะเด็กเล็กจะเป็นหน้าที่ของ หัวหน้าครูคณะ และ ครูคณะ จำนวนคณะละ 4 คน

ในด้านบุคลากรราชวชิราวุธวิทยาลัยสามารถจำแนกได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้บังคับการ รองผู้บังคับการ ผู้กำกับคณะ ผู้อำนวยการ และหัวหน้าครูคณะ
2. กลุ่มครูอาจารย์ ประกอบด้วย ครู อาจารย์และผู้ช่วยผู้กำกับคณะ
3. เจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่แผนกต่างๆ เช่น แผนกธุรการ แผนกการบุคคล แผนกจัดซื้อจัดจ้าง แผนกบัญชีและงบประมาณ แผนกทะเบียนและวัดผล แผนกอาคารและสิ่งแวดล้อม แผนกเบิกจ่าย แผนกสถานพยาบาล แผนกโรงซักรีดและแผนกโภชนาการ
4. พนักงาน ประกอบด้วย พนักงานประจำแผนกต่างๆ เช่น แผนกธุรการ แผนกโรงซักรีด แผนกโภชนาการ แผนกอาคารและสิ่งแวดล้อมและแผนกรักษาความปลอดภัย

2.1.2 ความสำคัญของการใช้กรณีศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรราชวชิราวุธวิทยาลัย

การที่ราชวชิราวุธวิทยาลัยจะกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามพระบรมราโชบายนับเป็นภารกิจสำคัญของบุคลากรราชวชิราวุธวิทยาลัยทุกส่วนซึ่งเป็นภาระหน้าที่ที่มีความสำคัญมาจากราชวชิราวุธวิทยาลัยจำเป็นต้องได้ผลลัพธ์จากการทำงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดเพื่อที่จะให้การดำเนินการจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามพระบรมราโชบาย ที่พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงวางไว้บุคลากรทุกส่วนจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะสร้างผลลัพธ์ของการทำงานที่ดีตั้งนั้นจากที่กล่าวมาทั้งต้นราชวชิราวุธวิทยาลัยจำเป็นต้องจัดทหากลยุทธ์และแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อที่จะสร้างให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจและความสุขในการทำงานอีกทั้งยังมีแรงจูงใจและมีทัศนคติที่ดีในการทำงานรวมถึงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อลดปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดี

การเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยส่วนบุคคลความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรราชวชิราวุธวิทยาลัยเพื่อเป็นการทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่อาจส่งผลต่อการทำงาน เพื่อที่จะสามารถดำเนินการแก้ไขและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจและความสุขในการทำงานอีกทั้งยังมีแรงจูงใจและมีทัศนคติที่ดีในการทำงานรวมถึงมีความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กรเพื่อลดปัญหาและ อุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานเพื่อสร้างประสิทธิภาพที่ดีและประสิทธิผลสูงสุดในการอบรมนักเรียน

2.2 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 3 ตัวแปร

2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีด้านปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, หน้า 41) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลนั้นมีความสำคัญเนื่องจากจะ ช่วยในการกำหนดเป้าหมายในส่วนข้อมูลด้านประชากรและจะสามารถเข้าถึงข้อมูลอย่างมี ประสิทธิภาพต่อการกำหนดกลุ่มของประชากร โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ และความแตกต่างทางเพศทำให้บุคคลแตกต่างกันโดยเพศหญิงนั้นจะมี แนวโน้มและความต้องการทางด้านข้อมูลข่าวสารมากกว่าเพศชายในขณะที่เพศชายนั้นไม่ได้มีความ ต้องการทางด้านข้อมูลและข่าวสารเพียงอย่างเดียวแต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์ให้ เกิดขึ้นจากการรับส่งข้อมูลข่าวสารนอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากใน เรื่องความคิดทัศนคติและค่านิยมเนื่องจากขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมและความเชื่อทางสังคมได้ กำหนดบทบาทของสองเพศไว้ต่างกัน
 2. อายุ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในด้านพฤติกรรมและความคิด โดยที่คนที่มีอายุน้อยมักจะมีความคิดที่มุ่งเน้นไปในทางเสรีนิยมและยึดถืออุดมการณ์มองโลกในแง่ดี มากกว่าคนที่มีอายุมากในขณะที่คนที่มีอายุมากกว่าจะมีความคิดในด้านอนุรักษนิยมเป็นหลักยึดถือ อุดมการณ์และ ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวังมองโลกในแง่ร้ายมากกว่าคนที่มีอายุน้อยซึ่งอาจเนื่องมาจาก ประสบการณ์ที่ผ่าน
 3. การศึกษา เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้คน สามารถมีความคิดวิเคราะห์และมีทัศนคติ รวมไปถึงพฤติกรรมที่แตกต่างกันโดยคนที่มีการศึกษาในระดับที่สูงนั้นจะมีความได้เปรียบเป็นอย่าง มากในด้านการคิดวิเคราะห์แยกแยะสถานการณ์เพราะมีความกว้างขวางทั้งด้านความรู้และความ เข้าใจในข้อมูลต่างๆเป็นอย่างดี
 4. สถานะทางเศรษฐกิจ หมายถึงรายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคลนั้นนั้นที่ จะสามารถส่งผลถึงคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้นนั้นได้โดยที่บุคคลมีรายได้เพียงพอต่อความต้องการ ในชีวิตประจำวันและรายได้สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานรวมถึงความต้องการ นอกเหนือจากความต้องการพื้นฐานจะสามารถส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจต่อที่มาของรายได้ที่ ตนเองได้กระทำอยู่ก็ทั้งยังส่งผลให้สถานภาพทางสังคม รวมถึงส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตาม
- สกุรัตน์ ไพบูลย์ (2554, หน้า 15 - 17) กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้นย่อมมีผล ต่องานที่ทำแตกต่างกันซึ่งแต่ละบุคคลย่อมมีจุดหมายในการทำงานที่แตกต่างกันเช่นบางคนทำงาน เพื่อต้องการรายได้ที่ดีบางคนต้องการความมั่นคงชื่อเสียงเกียรติยศบางคนทำงานเพื่อให้ไม่มีเวลาว่าง มากเกินไปโดยจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันนี้ทำให้ความตั้งใจในการทำงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ด้วยหน่วยงานที่มีรูปแบบชนิดเดียวกันกับบุคคลที่มีความรู้อยู่ในระดับเดียวกันก็มีความสามารถในการ

ทำงานต่างกันด้วยผลงานนั้นย่อมออกมาแตกต่างกันฉะนั้นจึงควรที่จะพิจารณาถึงสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลดังนี้

1. ปัจจัยที่บุคคล ลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวที่แตกต่างกันไปซึ่งจะมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันออกไปด้วยปัจจัยในส่วนบุคคลได้แก่

1.1 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน ภูเขาสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคลนั้น

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้นทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

1.3 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพบุคคลที่ แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

1.4 ความสนใจและการตั้งใจ เป็นความสนใจของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย

1.5 อายุ เพศ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจ และต้องใช้แรงงานหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง

1.6 การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะย่อมต้องการ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านนั้น ๆ มิฉะนั้นก็ไม่อาจจะกระทำได้

1.7 ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น สิ่งเหล่านี้ ทำให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงานและเลือกงานอย่าง มากด้วย

2. ปัจจัยที่สภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ภายนอก มีผลต่อการแสดงออกสภาพแวดล้อม แบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวงการธุรกิจอุตสาหกรรมโดยจะมีรูปแบบของงานในลักษณะแตกต่างกันมากบางงานอยู่ในสำนักงานซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับทางด้านเอกสารและสิ่งพิมพ์ บุคคลที่นิยม ทำงานในห้องทำงานที่มีความสะดวกสบายก็จะเป็นแรงจูงใจให้ทำงานแต่งงานบางอย่างที่เป็นงานภายนอกอาคารหรือภายนอกห้องพักงานนั้นเช่นการคุมการก่อสร้างการคุมงานขุดเจาะเป็นงานที่ทำทลายความสามารถแก้ปัญหาแต่ในบางครั้งก็เสียงอันตรายซึ่งมีบุคคลบางคนก็สนใจเช่นกันลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานจึงแยกออกได้ดังนี้

2.1.1 วิธีการทำงาน เป็นระบบของการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไร ต้องติดต่อประสานงาน กับบุคคลใดบ้าง งานมีความยากง่ายเพียงไร

2.1.2 เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ช่วยในการผ่อนแรงว่ามีความสะดวกสบายเพียงไร

2.1.3 การจัดบริเวณสถานทำงาน ที่ทำ งานคับแคบ อากาศร้อนอบอ้าว มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล การจัดสวน จัดบริเวณที่ทำงานมีส่วนช่วยให้บุคคลรักและทำงาน ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ ลักษณะขององค์กรที่เป็นลักษณะของสถานที่ทำงานหากเป็นงานด้านราชการหรือรัฐวิสาหกิจ บุคคลที่สนใจทำงานความมั่นคงมีสวัสดิการหากเป็นโรงงานอุตสาหกรรมก็หวังเรื่องรายได้ชนิดของการอบรมและการบังคับบัญชาเป็นการพิจารณาใส่งานว่าลำดับขั้นตอนมากนักน้อยเพียงใดโดยต้องผ่านการอบรมมากนักน้อยเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะใด ชนิดของเครื่องจูงใจได้แก่ เงินเดือนโบนัส สวัสดิการอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานเช่นกัน

ปัจจัยทั้งทางด้านบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมก็มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการเลือกงานสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่นักบริหารงานบุคคลต้องมีความเข้าใจว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อบุคลากรชนิดใดและมากนักน้อยเพียงใดโดย บุคลากรยังอาจให้ความสนใจในปัจจัยที่แตกต่างกันออกไปตามกาลเวลาและโอกาสอีกด้วยการพิจารณาถึงตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านบุคลากรที่ดี ควรจะพิจารณาในเชิงระบบเพราะแต่ละส่วนมีผลต่อการทำงานและมีบทบาทต่องานในหน่วยงานด้วย

Barber (1972 อ้างใน ศิริวิชญ์ เวชกิจ, 2556, หน้า 11) ได้กล่าวถึงปัจจัยทางด้านบุคคลที่มีผลต่อการทำงานดังนี้

1. ประสบการณ์ในการทำงาน ถือว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานที่ทำทั้งนี้หากทำงานมานานจะมีความรู้และความชำนาญในงานมากขึ้นจึงเกิดให้มีความพึงพอใจในงานที่ทำมากขึ้นไปด้วย

2. เพศ แม้วางงานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศนั้นไม่มีความสัมพันธ์ในการทำงานแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใดรวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงินโดยที่เพศหญิงมีความทุกข์ทนที่จะทำงานในด้านฝีมือและแรงงานที่ต้องใช้ความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบซึ่งต้องการความสามารถหลากหลายประกอบกัน ดังนั้นต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานก็จะมีส่วนนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานได้

4. อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัดแต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานโดยที่ผู้มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ทำงาน มานานแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในที่ทำงาน

5. เวลาในการทำงานปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าที่จะต้องทำงานในเวลาอื่นที่แตกต่างจากผู้อื่นเพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

6. เช่าปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะของงานที่ทำซึ่งในบางลักษณะไม่อาจพบความแตกต่างแต่ในลักษณะบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน

7. การศึกษามีผลไม่เด่นชัดนักกับความพึงพอใจในด้านการทำงานแต่มักจะหยุดขึ้นอยู่กับงานที่ทำนั้นมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรนั้นๆหรือไม่

8. บุคลิกภาพความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะขึ้นอยู่กับเครื่องมือวัดบุคลิกภาพอย่างไรก็ตามบุคลิกที่เห็นได้ชัดคือคนที่มีความวิตกกังวลของโรคประสาทมักจะพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทเพราะความเครียดกับภาวะความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่

9. ระดับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีผล และมีส่วนในความพึงพอใจในการทำงานหากบุคลากรนั้นได้รับเงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพทำให้ไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะต้องไปทำงานอื่นเพิ่มนอกเวลา แล้วเงินเดือนเดือนเกี่ยวข้องกับความสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตได้อีกด้วย

10. แรงจูงใจในการทำงานเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจทางด้านการทำงานก็จะสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นได้อีกด้วย

11. ความสนใจในงานของบุคลากรที่ได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและความพึงพอใจในงานมากกว่า ทำงานที่ตนเองไม่ถนัด

ปกภณ จันทศาสตร์ (2557, หน้า 11 อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2546) กล่าวว่า การศึกษาเป็นปัจจัยที่จะทำให้คนมีความคิดค่านิยมและทัศนคติรวมถึงพฤติกรรมที่แตกต่างกันโดยคนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีหากไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลพอเพียง พฤติกรรมต่างๆเกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากระดุนเป็นความเชื่อที่ว่าคนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วยซึ่งแนวคิดนี้ ตรงกับทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ของ Defleur & Bcll-Rokeah (1996) ที่อธิบายว่าพฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับลักษณะต่างๆของบุคคลหรือลักษณะทางประชากรซึ่งลักษณะเหล่านี้สามารถอธิบายเป็นกลุ่มกลุ่มได้คือบุคคลที่มีพฤติกรรมชายครึ่งมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกันดังนั้นคนที่อยู่ในสังคมเดียวกันก็จะมีแนวโน้มที่จะเลือกรับและตอบสนองต่อเนื้อหาข่าวสารในรูปแบบเดียวกันและทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาจากแนวคิดเรื่องสิ่งเร้าและการตอบสนองในสมัยก่อนและได้นำประยุกต์ใช้ อธิบายเกี่ยวกับการสื่อสารว่าผู้รับสารมี คุณลักษณะที่แตกต่างกันจะมีความสนใจในข่าวสารที่ แตกต่างกันไปด้ว

รุจิรา แสงผา (2559) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน โดยแบ่งออกเป็นหัวข้อดังนี้

1. เพศ มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานต่างกันอาจจะมีความสามารถและความรับผิดชอบในการปฏิบัติได้ไม่เท่ากัน จึงอาจทำให้สิ่งเหล่านี้ส่งผลถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

2. อายุ มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีอายุต่างกัน จะมีวุฒิภาวะหรือมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน เช่น พนักงานที่มีอายุน้อย อาจจะมีไฟหรือมีกำลังและมีอุดมการณ์ในการทำงานอย่างมาก แต่คนที่มีอายุมาก อาจปฏิบัติงานมานานแล้ว ประสบการณ์และการเรียนรู้ และรู้วิธีการทำงานมามาก อายุของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการพัฒนาการ และ ระดับวุฒิภาวะเมื่อมีอายุมากขึ้น ความคิดและการมองปัญหาได้ชัดเจน ถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น ซึ่งความคิดและการกระทำจะปรับไปตามวัย

3. ระดับการศึกษา มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อาจเนื่องจากว่า การศึกษาจะทำให้คนรู้จักคิด วิเคราะห์และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล และมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องกว่า

4. ประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากว่า เมื่อประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น จะมีทักษะ ความชำนาญในงานสูงขึ้นความคิด และการกระทำต่าง ๆ มีความรอบคอบมากขึ้น ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆจะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆอยู่เป็นจำนวนมากซึ่งบุคลากรแต่ละคนก็จะมีพฤติกรรมที่ต่างกันออกไปโดยลักษณะพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ล้วนแล้วมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลจะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะน้อยลงในลักษณะที่อายุเพิ่มมากขึ้นแต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในด้านการงานสำเร็จ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้นอกจากนี้ยังจะเห็นได้ว่าคนที่มีอายุมากจะมีแนวโน้มไม่ออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิมทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีร่น้อยลง ประกอบกับช่วงเวลานั้นในการทำงานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้นรวมถึงสวัสดิการต่างๆก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วยทั้งนี้พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน จากการศึกษาโดยทั่วไปนั้นเรื่องความสามารถเกี่ยวกับในด้านการแก้ปัญหาในการทำงานการปรับตัวทางสังคมความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและเพศ

หญิงนั้นไม่มีความแตกต่างกันแต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่าเพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชายและเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกลและความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิงแต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงานและในเรื่องความพึงพอใจ

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงานพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงานและมีอัตราการออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสดนอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสดอีกด้วยตลอดจนมีความรับผิดชอบเห็นคุณค่าของงานและมีความสม่ำเสมอในการทำงาน

4. ความอาวุโสในการทำงานผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่และจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่มีความอาวุโสหรือพนักงานใหม่โดยวิเคราะห์จากปัจจัยดังนี้

4.1 เพศ ความแตกต่างทางเพศทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการ ติดต่อสื่อสารต่างกัน โดยเพศหญิงมีลักษณะแนวโน้มที่มีความต้องการที่จะส่งข่าวสารมากกว่าเพศชายทั้งนี้เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้นหากแต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Will, 1980: 87) นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องของความคิดทัศนคติค่านิยมทั้งนี้เป็นเพราะวัฒนธรรมและสังคมที่กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนทั้งสองเพศวัยต่างกัน

4.2 อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรมโดยคนที่อายุน้อย มักจะมีความคิดที่มีความอิสระเสรีมุ่งเน้นประเด็นทางเสรีนิยมยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมากโดยในขณะที่คนที่อายุมากมักจะมีความคิดที่มุ่งเน้นประเด็นทางด้านเสรีนิยมยึดถือปฏิบัติระมัดระวังและมองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อยทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกันลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกันคนที่อายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารมากกว่า ความบันเทิง

4.3 การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิดมีค่านิยมและทัศนคติรวมถึงพฤติกรรมที่แตกต่างกันโดยคนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบเป็นอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้ที่มีความกว้างขวางและเข้าใจในสารได้ดีแต่จะเป็นคนไม่เชื่ออะไรง่ายถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ

4.4 สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ทั้งนี้หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคลจะมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนจะมีวัฒนธรรมประสบการณ์ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่แตกต่างกัน โดยทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล ของเดอร์เฟอร์ (De Fleur, 1996) ได้เสนอหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่าง ระหว่าง ปัจเจกบุคคลดังนี้

4.4.1 มนุษย์เรามีความแตกต่างอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยาบุคคล

4.4.2 ความแตกต่างนี้ บางส่วนมาจากลักษณะแตกต่างทางชีวภาคหรือทางร่างกายของแต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากความแตกต่างกันที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้

4.4.3 มนุษย์ซึ่งถูกชุปเลี้ยงภายใต้สถานการณ์ต่างๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไปอย่างกว้างขวาง

4.4.4 จากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดทัศนคติ ค่านิยมและความเชื่อถือที่รวมเป็นลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป

ปัทมา คุณะเพิ่มศิริ (2559) ได้กล่าวไว้ว่า อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ ยกเว้น เพศ ระดับการศึกษาและแผนกในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ ยุกบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542) ได้กล่าวถึงแนวความคิดด้านประชากรนี้ว่า คือพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ที่เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้น คนที่มีคุณสมบัติที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งแนวความคิดนี้ตรงกับทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ของ De fleur & BallRokeach (1996) ที่อธิบายว่าพฤติกรรมของบุคคลสามารถอธิบายเป็นกลุ่มๆ ได้คือ บุคคลที่มีพฤติกรรมเหมือนกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน และทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาจาก แนวความคิดเรื่องสิ่งเร้าและการตอบสนอง (Stimulus Response) หรือทฤษฎี เอส-อาร์ (S-R Theory) และ ปรมะ สตะเวทิน (2546) ได้อธิบายถึงคุณสมบัติเฉพาะบุคคล ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล โดยมีการจำแนกออกเป็น กลุ่ม ๆ ตามลักษณะของประชากร (Demographic Characteristics) ได้แก่ เพศ (Sex) หญิงและชายมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสรีระ ความถนัด สภาวะทางจิตใจ และอารมณ์อายุ (Age) อายุเป็นปัจจัยที่สำคัญเนื่องจากอายุจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคล การศึกษา (Education) การศึกษาที่ต่างกัน จึงย่อมมีความรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์ และความต้องการที่แตกต่างกัน และ สถานภาพทางสังคม และเศรษฐกิจ (Socio-Economic Status) ซึ่งได้แก่ เชื้อชาติและชาติพันธุ์ถิ่นฐาน ภูมิลำเนา พื้นฐานของครอบครัว อาชีพ รายได้และฐานะทางการเงิน

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) กล่าวว่า ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ประกอบด้วย พนักงานที่มีเพศ อายุสถานภาพระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ที่แตกต่างกัน กัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรให้ความสำคัญกับในด้านสวัสดิการต่างๆของบุคลากร รวมไปถึง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรทั้งนี้การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะรักษาคุณภาพของบุคลากรให้ทำงานให้องค์กรได้

อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดย ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. การยกย่องเชิดชู
3. การเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจ
4. การเพิ่มสวัสดิการและค่าตอบแทนอย่างเป็นทางการไปตามความคาดหวัง

ส่วนปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1. ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน
2. เทคโนโลยีที่ทันสมัย
3. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีด้านความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุข

ความหมายของความสุข ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความสุขที่หลากหลาย ดังนี้

Weiner (2008) ได้นิยามความหมายของความสุข คือ ความสุขเกิดจากการมีความสัมพันธ์ที่ดี ความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมในสังคมเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีที่มนุษย์มีความต้องการ ทั้งนี้ความสุขมีการแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. ความสุขในระดับแรกคือการได้ทำสิ่งที่เราชอบบ่อย ๆ ซ้ำ ๆ โดยกิจกรรมที่ทำให้เรารู้สึกมีความสุข ความสุขในระดับนี้เป็นความสุขที่มีความคงทนในช่วงสั้นๆ ความหมายคือ เป็นความรู้สึกสุขที่มีระยะเวลาตามสภาพอารมณ์และเจตคติของบุคคลนั้นๆ เช่น บุคคลจะมีความสุขรู้สึกสุขหรือมีความสุขเมื่อได้รับประทานอาหารที่รสชาติดี

2. ความสุขอีกระดับคือการได้ทำสิ่งที่เรารัก ทำให้เราทุ่มเท ใช้ความสามารถ ใช้ฝีมือและความถนัดของเราและความพึงพอใจจากการทำงานสำเร็จ ความภูมิใจในฝีมือของตัวเอง ช่วยทำให้เพิ่มคุณภาพชีวิต และทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตได้มากกว่าการใช้ชีวิตที่สนุกสนานโดยที่ผ่านไปในแต่ละวัน ความสุขในระดับนี้คือการมีจุดหมาย การมีชีวิตที่มีคุณค่า มีความหมาย การใช้ความสามารถและความถนัดของเรา ทำให้เกิดประโยชน์และสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้ตัวเองรู้สึกมีคุณค่า และทำให้ชีวิตมีความหมายมากขึ้น

Oswald & O'Donnell (2015) ได้นิยามความหมายของความสุข คือความพึงพอใจในชีวิตที่ส่งผลให้มนุษย์นึกคิดได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อชีวิต โดยได้แบ่งเป็นหัวข้อดังนี้

1. ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นความพึงพอใจในชีวิตหรือกับงานซึ่งความพึงพอใจตัวนี้มีความสัมพันธ์หลักๆ กับเป้าหมายในชีวิตที่บุคคลนั้นๆ มีความคิดที่เป็นเปรียบเทียบกับความเป็นจริงที่ได้ประสบ โดยหากบุคคลนั้นๆ คาดหวังกับเป้าหมายมาก แล้วไม่ได้ตามที่มุ่งหวังเอาไว้ ความพึงพอใจก็จะลดน้อยลงกว่าเดิม โดยความพึงพอใจตัวนี้มีตัวแปรเป็นอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

2. ประสบการณ์ที่ส่งผลอารมณ์ ตัวนี้เป็นปัจจัยส่งผลซึ่งมีได้ทั้งอารมณ์ที่ดีและไม่ดี (Negative Emotional Experiences) สามารถปรับตัวขึ้นลงได้ตามเวลา ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นกำลังใช้เวลาทำอะไรอยู่ในขณะนั้น อารมณ์ตัวนี้มีตัวแปรที่ไม่ค่อยเกี่ยวข้องกับความคิดหรือสถานะต่างๆ ตัวอย่างคือ บุคคลที่อดีตเคยเป็นคนที่มีฐานะดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีแต่ประสบปัญหาทำให้คุณภาพชีวิตที่ดีเปลี่ยนเป็นแย่ แต่ก็สามารถที่จะมี Positive Emotional Experiences เท่าๆ กันกับคนที่รวยล้นฟ้าได้

3. ความหมายของชีวิต (Meaningfulness) ความหมายของชีวิตตัวนี้ก็คือการที่รู้สึกว่าการกำลังใช้ชีวิตของอย่างมีคุณค่า โดยมักจะพบว่าในหลายๆ กิจกรรมที่ใช้เวลาลงมือทำหรือให้ความสำคัญไม่ค่อยให้ผลสุทธิประสบการณ์ของอารมณ์ (Net Affects) ที่เป็นด้านบวกสักเท่าไร ยกตัวอย่างคือ เวลาที่ใช้ในการเลี้ยงลูกประจำวัน เป็นต้น แต่กลับมีผลลัพธ์ที่ค่อนข้างดีต่อความรู้สึกที่ว่าชีวิตเรามีความหมายจริงๆ (O'Donnell & Oswald, 2015, pp. 59-70.)

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขสรุปได้ว่า ความสุขมีความสำคัญมาก เนื่องจากเป็นปัจจัยและแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดในการมีชีวิตของบุคคลนั้นๆ ซึ่งระดับความสุขของแต่ละบุคคลนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมาก เนื่องจากความต่างของบริบทและระดับความต้องการในเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่ไม่เท่ากัน อีกทั้งมีระดับสภาวะทางอารมณ์และความรู้สึกนึกคิดเข้ามาเกี่ยวข้องและสามารถส่งผลต่อระดับความสุขให้เพิ่มขึ้นหรือลดลงเช่นกัน ทั้งนี้ระดับความสุขจึงขึ้นอยู่กับระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลที่ให้ความสำคัญมากน้อยเพียงใดตามสภาวะสถานการณ์นั้นๆ ในบริบทที่มีความแตกต่างกันไป

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความปรารถนาสูงสุดของมนุษย์ทุกคนคือ ความสุข ซึ่งพจนานุกรม ฉบับ ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525, หน้า 825) ได้ให้ความหมายของความสุขไว้ว่า หมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค การกล่าวถึงเรื่องความสุขนั้นไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่แต่อย่างใด ความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวกันมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติลแต่ก็เป็นความหมายในเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับอิทธิพลแนวความคิดของทางตะวันตก ในการให้ ความหมายในเชิงระบบของ “ความสุข” อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุก หรือที่เรียกกันว่า “Eduaemonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้เป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ “Happiness” (จินดาวรรณ รามทอง, 2558, หน้า 16 อังโน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2555, หน้า 25-27)

ความสุขในการทำงานนับเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารองค์กร ที่จะต้องมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนมีความสุขในการทำงานเนื่องจากความสุขที่เกิดขึ้นนั้นสามารถเป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์จุดประกายความคิดรวมไปถึงการสร้างนวัตกรรมใหม่ในองค์กร ซึ่งสามารถส่งผลให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและส่งผลให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพให้เป็นไปตามนโยบายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรได้

Manion (2003 อ้างใน สุมาลี ดวงกลาง, 2560, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของ ตนเอง มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพัน และมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงาน และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

จินดาวรรณ รามทอง (2558) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานก็คือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่มีการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยเกิดจากการรับรู้ความรู้สึกของตนในการทำงานในทางบวกซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานที่ทำมีความภาคภูมิใจในงานได้ทำงานร่วมกับคนดีได้ทำงานในที่ทำงานที่มีความมั่นคงก้าวหน้าและมีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงรวมถึงการมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตากรุณามีเพื่อนร่วมงานที่จริงจังได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความปลอดภัยจากการทำงานถ้าคนทำงานได้รับ สิ่งต่างๆดังกล่าวบ่อยครั้งและต่อเนื่องคนทำงานก็จะมีมีความสุขโดยการที่บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขนั้นสามารถแยกองค์ประกอบดังนี้

1. ความตื่นระดมยั้งงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกใดๆในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานและมีความตื่นตัวในการทำงาน มีความรวดเร็วมีชีวิตชีวาในการทำงาน (Warr, 1990, pp. 193-210) เป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้ มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เมธาพร ผังลักษณะ (2559) ได้กล่าวถึงความหมายของ ความสุขและความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. ความสุข หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกหรือภาวะอารมณ์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ความสุข มีคำใช้สื่อความหมายได้หลายคำ เช่น ความสุข ความพึงพอใจและความสนุกสนาน ซึ่งในแต่ละคำที่ใช้เรียกมีความหมายใกล้เคียงกัน ความสุขจะเป็นลักษณะทางอารมณ์ ความรู้สึกที่แสดงออกทางพฤติกรรมค่อนข้างคงทนยาวนาน ซึ่งความพอใจจะเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะที่ต้องมีสิ่งที่มากระทำหรือมีผลกระทบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในอารมณ์ของบุคคล เป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกที่มีความสุข

2. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขในการทำงานที่บุคลากรนั้นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยมีความรู้สึกชอบ รู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำ โดยมีการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งได้รับการยอมรับจากร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยผ่านมีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถประสบความสำเร็จในองค์กรอย่างมีความสุข

โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขมีได้หลากหลายปัจจัยเนื่องจากความสุขมีความสำคัญเพราะเป็นปัจจัยและแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการมีชีวิตอยู่พร้อมกับ ทำให้มีสุขภาพดีและมีชีวิตที่ยืนยาว โดยปัจจัยของความสุขแบ่งออกเป็นดังนี้

1. ความสุขกับฐานะทางเศรษฐกิจ คนส่วนใหญ่มักเชื่อการมีฐานะทางการเงินและเศรษฐกิจที่ดีนั้นเป็นความสุข โดยสามารถใช้การแลกเปลี่ยนทางเงินตราบันดลสิ่งที่สามารถต้องการได้ หรือกล่าวคือ สามารถใช้เงินเป็นตัวตอบสนองความต้องการได้

2. ความสุขกับสุขภาพ สุขภาพเป็นปัจจัยสำคัญของการมีความสุขของมนุษย์โดยสามารถมีความอดทนต่อความเจ็บปวดและการป่วยทางจิตได้น้อยกว่าการเจ็บป่วยทางร่างกาย นั่นคือปัญหาสุขภาพ ทางกายและปัญหาทางด้านจิตมีผลกระทบต่อความสุข

3. ความสุขกับความพันท์กับคนในครอบครัว คือความสุขที่มีความเชื่อใจและความไว้วางใจซึ่งกันและกันกับคนในครอบครัว ซึ่งเป็นความสุขอีกรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ

4. ความสุขกับงาน โดยปกติแล้วมนุษย์ชอบทำงานเพราะนำมาซึ่งรายได้แล้วยังนำมาซึ่งมิตรภาพและความสำเร็จอีกด้วย ยิ่งไปกว่านั้นการมีงานทำยังนำมาซึ่งการเป็นคนน่าเชื่อถืออีกด้วย

5. ความสุขกับเพื่อนและสังคมรอบด้าน เพื่อนที่สนิทสนมและสังคมที่ดีทำให้คนมีความสุข ได้แก่ ความรู้สึกเชื่อใจของคนในสังคม

6. ความสุขกับการมีอิสรภาพส่วนบุคคล เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสุข ซึ่งขึ้นอยู่กับประเทศ รัฐบาล และการปกครอง ถ้าประเทศสงบ ประชาชนมีอิสรภาพก็ส่งผลให้ คนมีความสุข

สุมาลี ดวงกลาง (2560) ได้กล่าวถึง ความหมายและหลักการด้านความสุขในการทำงานก็คือ ความสุขในการทำงานจะทำให้บุคคลอยากทำงานและใช้ศักยภาพที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่ที่มีความ ตั้งใจและมีความรับผิดชอบในการทำงานลดการขาดงานการขัดขวางงานและการมาสาย ความสุขในการ ทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลบรรลุเป้าหมาย ขององค์กรและรับรู้ปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานจะทำให้หน่วยงานสามารถ นำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านั้นให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานทั้งนี้ได้อ้างอิงแนวคิด ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความสุขดังนี้

1. Gavin & Mason (2004 อ้างใน ประทุม ทิพย์เกตุแก้ว, 2551, หน้า 40) กล่าวถึง ความสุขว่าเป็นผลมาจากความรู้สึกภายในของแต่ละคนทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกเช่นชื่นชอบพอใจ โดยความสุขประกอบด้วย 3องค์ประกอบคือ

1.1 ความอิสระคือ บุคคลมีความสามารถที่จะคิดเรื่องในสิ่งที่ต้องการและมี เสรีภาพในการตัดสินใจทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิตสามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของ ตนเองให้ตอบสนองความสุขของตนได้

1.2 ความรู้ เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้อย่างถูกต้องรู้ว่าควร ใช้ความรู้อย่างไรเกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น เกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

1.3 ความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลสามารถฝึกฝนได้โดย การจัดอบรมต่างๆให้เกิดความรู้ความชำนาญรวมถึงส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่ กว้างขวางขึ้น

2. Warr (1990 อ้างใน ชนินันท์ จันทรสว่าง, 2553, หน้า 4) กล่าวถึง ความสุขในการ ทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการ ทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย

2.1. ความเร่งด่วนในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ ทำงานโดยจะเกิดจากความสนุกในการทำงานปราศจากความวิตกกังวลใดๆในการทำงาน

2.2 ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดย เกิดจากความรู้สึกเพลิดเพลินชอบใจ พอใจ สนใจมีความสุขใจและยินดีในการปฏิบัติงาน

2.3 ความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นใน ลักษณะที่มีความรู้สึกอยากจะทำางานด้วยความตื่นตัวและทำงานอย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน

ทั้งนี้สรุปได้ว่า ความสุขในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากภายในจิตใจของบุคลากรที่สามารถ ส่งผลกระทบในเชิงบวกและลดต่อการปฏิบัติงานได้โดยมีองค์ประกอบในการตอบสนองความต้องการ

ของบุคลากรในองค์กรในด้านความต้องการพื้นฐาน สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งนี้องค์ประกอบปัจจัยข้างต้นจะแปรเปลี่ยนเป็นสถานะความพึงพอใจต่องานและความรักต่องานตามลำดับ

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีด้านความผูกพันต่อองค์กร

Etzioni (1975) ได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในองค์กรก็จะเกิดความ รู้สึกได้ทั้งทางบวกและทางลบความรู้สึกในทางบวกจะเรียกว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและ ความรู้สึกในทางลบจะเรียกว่าความรู้สึกแปลกแยก สำหรับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดง ความรู้สึกอย่างแรงกล้าของบุคคลเมื่อเข้าไปอยู่ในองค์กรแล้วก็จะรับเอาบรรทัดฐานขององค์กรไว้ และซึมซับแสดงตน เป็นฝ่ายเดียวกับองค์กรอย่างเด่นชัด Porter, Lawler & Hackman (1975, pp. 277-278) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความอิสระในการทำงานไว้ว่า คนที่มี อิสระในการตัดสินใจในเรื่องวิธีการทำงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอิสระในการ ทำงานด้วยตนเองน้อย ทั้งนี้การบอกวิธีการทำงานว่าต้องทำงานอย่างไรจะทำให้แรงจูงใจในการ ทำงานต่ำและจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานและยิ่งไปกว่านั้นการไม่ให้อำนาจและการ ควบคุมอย่างใกล้ชิดจะสร้างความกดดันให้แก่พนักงานทำให้พนักงานตอบโต้ด้วยการลาออกจากงาน ได้นอกจากนี้งานที่มีอิสระในการทำงานต่ำจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าความสำเร็จหรือล้มเหลวใน งานเป็นผลมาจากการทำงานไม่ดีหรือไม่มีความสามารถของคนอื่นหรือผู้บังคับบัญชาซึ่งจะตรงข้ามกับ ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ บุคลากรมีโอกาสในการตัดสินใจในกระบวนการทำงานนั้นด้วยตัวเอง ตั้งแต่ต้นจนจบไม่ว่าผลงานจะออกมาเป็นอย่างไรก็จะรู้สึกที่ขึ้นอยู่กับตัวเองซึ่งการที่บุคคลมีอำนาจ ตัดสินใจด้วยตนเองจะทำให้เขามีความผูกพันต่อการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาและนำไปสู่ความผูกพัน องค์กรได้ในที่สุด

Kanter (1977, pp. 499-517) ได้ศึกษาและให้นิยามความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ว่าเป็นความเต็มใจของบุคคลที่จะอุทิศ เวลา พลังงานและความ จงรักภักดีให้กับระบบสังคมที่สามารถตอบสนองความต้องการของเขา โดยมีแนวโน้มที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกอย่างต่อเนื่อง และมีความยึดมั่นผูกพันต่อกลุ่มหรือระบบสังคมนั้น รวมถึงเต็มใจที่จะเชื่อ ฟังและปฏิบัติตามกฎระเบียบของกลุ่มหรือระบบสังคมนั้น Marsh & Manari (1977, pp. 57-75) ได้ ให้นิยามความผูกพันต่อ องค์กรว่า เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามทั้งหมดที่มีและ หุ่มเหอย่าง มากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความรู้สึกที่อยากจะอยู่กับองค์กรตลอดไป มีความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ ถือว่าเป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายของตน

สุพานี สฤกษ์วณิช (2549, หน้า 98-99 อ้างใน ปกณ จันทศาสตร์, 2557, หน้า 21) ได้ให้ ความหมายต่อความผูกพันองค์กรว่าองค์กรที่จะประสบความสำเร็จองค์กรที่สร้างผลประโยชน์ให้กับ สังคมองค์กรที่ให้โอกาสแก่พนักงานสมาชิกในองค์กรมักจะมีความรู้สึกรักองค์กรและมีความภาคภูมิใจ

ที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูงและทำตนให้เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น การตั้งใจทำงานการดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกับของของตน การแก้ตัวแทนองค์กรเมื่อทุกคนกล่าวหาและมักจะให้สรรพนามว่า ตัวเราหรือของเราเช่นองค์กรของเราหน่วยงานของเราทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กรจะมีอยู่สองลักษณะคือ

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึกซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานหรือบุคลากรที่จะคงอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจากความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรรวมถึงความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร เพราะที่องค์กรนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็น สมาชิกต่อไป (Continuance Commitment)

คอร์บโปเรท ลีเตอร์ชิพ คอร์นชีว ได้ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานว่าหมายถึง ผลรวมที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานผูกพันต่อบางสิ่งบางอย่างหรือบางคนในองค์กรของเขาเหล่านั้นซึ่งผลของการแสดงออกว่ามีความผูกพันหรือตรงใจกับองค์กรเพียงใดคือการที่พนักงานทำงานหนักและอยู่กับองค์กรยาวนาน

เบอร์เนอทัล (Bernethal) ให้ค่านิยมของพนักงานที่มี Engagement ว่า พนักงานมีความรู้สึก Engane เมื่อพวกเขาค้นพบว่าตนเองมีความหมายและมีแรงจูงใจจากงานของตนเอง เมื่อได้รับการสนับสนุนจากการปฏิสัมพันธ์ร่วมกับคนอื่นในเชิงบวก และได้ทำงานในสิ่งแวดล้อมของงานที่มีประสิทธิภาพ

ภัครวรรณ ปิ่นแก้ว (2558) ได้ศึกษาความหมายและนิยามของความผูกพันต่อองค์กรโดยศึกษางานวิจัยและหลักแนวคิด ดังนี้

Hrebiniak & Alutto (1972, pp. 555-573) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นปรากฏการณ์อันมีผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างคนและองค์กรในรูปแบบการลงทุนลงแรงทั้งกำลังกายและกำลังสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่งทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและไม่อยากออกจากองค์กร แม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น

Porter (1974, p. 603) ได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ผ่านคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการที่จะคงสถานภาพความเป็นสมาชิกองค์กรไว้
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร
3. ความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร

Etzioni (1975) ได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในองค์กรก็จะเกิดความรู้สึกได้ทั้งทางบวกและทางลบโดยความรู้สึกทางบวกเรียกว่าความรู้สึกยึดมั่นต่อองค์กรและความรู้สึกในทางลบจะเรียกว่าความรู้สึกแปลกแยกสำหรับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นการ

แสดงความรู้สึกอย่างแรงกล้าของบุคลากรเมื่อเข้าไปอยู่ในองค์กรจะรับเอาบรรทัดฐานขององค์กรเข้าไว้อย่างซึมซับและแสดงตนเป็นฝ่ายเดียวกับองค์กรอย่างชัดเจน

Porter, Lawler & Hackman (1975, pp. 277-278) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความอิสระในการทำงานไว้ว่าคนที่มีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องวิธีการทำงานมากจนมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอิสระในการทำงานด้วยตัวเองน้อยซึ่งทั้งนี้จะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำและทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานและยิ่งไปกว่านั้นการให้อำนาจการควบคุมอย่างใกล้ชิดจะสร้างความกดดันให้แก่พนักงานทำให้พนักงานตอบโต้ด้วยการลาออกจากงานได้นอกจากนี้การมีอิสระในการทำงานตั้งจะให้พนักงานรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการทำงานเป็นผลมาจากการทำงานที่ไม่ดีหรือไม่มีความสามารถของคนอื่น หรือผู้บังคับบัญชาซึ่งจะตรงข้ามกับลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้คนอิสระในการตัดสินใจในกระบวนการทำงานด้วยตัวเองตั้งแต่ต้นจนจบไม่ว่าผลงานจะออกมาเป็นอย่างไรก็จะรู้สึกขึ้นอยู่กับตัวเองซึ่งการที่บุคคลมีอำนาจตัดสินใจด้วยตัวเองจะทำให้เขามีความผูกพันต่อการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

Kanter (1977, pp. 499-517) ได้ศึกษาและให้นิยามความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ว่าเป็นความเต็มใจของบุคคลที่จะอุทิศ เวลา พลังงานและความจงรักภักดีให้กับระบบสังคมที่สามารถตอบสนองความต้องการของเขา โดยมีแนวโน้มที่จะดำรงความเป็นสมาชิกอย่างต่อเนื่อง และมีความยึดมั่นผูกพันต่อกลุ่มหรือระบบสังคมนั้น รวมถึงเต็มใจที่จะเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎระเบียบของกลุ่มหรือระบบสังคมนั้น

Steers (1977, pp. 46-56) ได้ให้นิยาม ความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ความ เกี่ยวพันอย่างแนบแน่นของพนักงานกับองค์กร โดยที่พนักงานจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีเป้าหมายร่วมที่เหมือนกันกับสมาชิกภายในองค์กรคนอื่น ๆ และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ เพื่อปฏิบัติงานหรือภารกิจขององค์กรให้ลุล่วงไปได้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรม เฉพาะอย่างได้หลายประการ เช่น พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความปรารถนาและความ ตั้งใจอย่างมากที่จะทำงานกับองค์กรตลอดไป ซึ่งวัดได้จากอัตราการคงอยู่หรือการลาออก นอกจากนี้ ยังต้องการที่จะทำงานและมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนใช้ความพยายามและอุทิศตัวให้กับงานมากกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ซึ่งความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแบบนี้ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงสุดในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความเพียรพยายามอย่างสูงเพื่อประโยชน์องค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร

Steers & Porter (1983) ได้แบ่งความหมายของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์กรในเชิงพฤติกรรม ซึ่งมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการ ที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กรโดยสร้างความผูกพันขึ้น เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง มิใช่เพื่อองค์กร ซึ่งเป็นผล สืบเนื่องมาจากการกระทำในอดีต ที่บุคคลได้ลงทุนลงแรงในองค์กร และได้สร้างผลงานให้แก่องค์กร โดยคิดว่าสิ่งที่ลงทุนให้องค์กรไปนั้นเป็นต้นทุนจม (Sunk Cost) จึงต้องมีการคิดคำนวณอย่างถี่ถ้วนถึง ผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้น เช่น ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง หากจะลาออก จากองค์กร จะทำให้เขาสูญเสียผลประโยชน์นั่นเอง

2. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่แสดงออกมาในรูปทัศนคติของบุคคลที่รู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และรู้สึกเกี่ยวพันกับองค์กรอย่างแนบแน่นในฐานะสมาชิกขององค์กร เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร

กิติพัฒน์ ดามาพงษ์ (2559) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน เพศ สถานภาพสมรส การศึกษาและความต้องการความก้าวหน้า

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยเนื่องจากอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคลโดยบุคคลที่มีอายุมากจะมีความคิดมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยและยิ่งมีอายุมากขึ้นก็จะพบว่าสมาชิกขององค์กรจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงนอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์กร ด้วยเหตุผลหลายประการเช่นความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษถ้าทำงานจนเกษียณอายุ เป็นต้น

1.2 เพศ เพศหญิงนั้นมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชายเนื่องจากเพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าเพศชายทั้งนี้เพราะเพศหญิงมักทำงานในระดับต่ำกว่าเพศชาย

1.3 สถานภาพสมรส กลุ่มที่มีภาวะครอบครัวแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ยังโสดทั้งนี้เนื่องมาจากภาวะที่ต้องรับผิดชอบทำให้ความต้องการด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่าอีกทั้งมองงานของเค้าในทางบวกและสามารถปรับตัวกับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงานยิ่งเมื่อต้องมีภาระการรับเลี้ยงบุตรเพิ่มขึ้นก็ยิ่งพบว่าความผูกพันต่อองค์กรก็จะสูงขึ้น

1.4 การศึกษา พวาก่อนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำทั้งนี้ เพราะบุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับสูงขึ้นเนื่องจากข้อมูลต่างๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่าและเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย

1.5 ระยะเวลาปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงเนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกายกำลังสติปัญญาสะสมประสบการณ์และทักษะ ความชำนาญในงานตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาทำให้เพิ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงานและหวังที่จะ ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรหรือการเลื่อนตำแหน่งที่บุคลากรนั้นมีความพึงพอใจมากขึ้นจึง มีความต้องการที่จะลาออกจากงานหรือองค์กรน้อย

1.6 ความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการความก้าวหน้าโดยองค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าสามารถทำงานไปสู่จุดหมายได้นั้นจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กรเพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นจะแสดงถึงโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของ บุคลากรคนนั้นๆ

รัชดา เหมปฐวี (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่จะมีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรกล่าวคือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานทั้ง 3 ด้าน เช่น

1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน ซึ่งจะประกอบด้วยพนักงานที่มีโอกาสกำหนด เป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองสามารถใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่และ สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน จะประกอบด้วย พนักงานจะสามารถทำงาน ร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างฐานและมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่าง แน่นแฟ้น
3. ด้านความคาดหวังในการก้าวหน้า จะประกอบด้วย หน่วยงานที่มีการสนับสนุนให้ พนักงานได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความรู้สึกต่อโอกาสก้าวหน้าของการทำงานและมีโอกาสเลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้นในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นความรู้สึกเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจในด้านการการมีจิตปฏิบัติหน้าที่หรือสละเวลา ส่วนตัว อุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายหรือยังคงรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของ องค์กร ทั้งนี้อาจมีความแตกต่างในระดับของความผูกพันต่อองค์กรโดยมีปัจจัยต่างๆที่สามารถส่งผล กระทบต่อระดับความผูกพันได้ เช่น อายุ เพศ การศึกษา ลักษณะงานที่ทำ และจุดมุ่งหวังของ บุคลากร ซึ่งที่กล่าวมาสามารถเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสูงหรือต่ำ มากหรือน้อยได้ ทั้งนี้องค์กรต้องมีการวางกลยุทธ์ในการบริหารด้านความผูกพันต่อองค์กร เพื่อ ความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรต่อไป

2.3 ตัวแปรตาม แบ่งเป็น 1 ตัวแปร

2.3.1 แนวคิดและทฤษฎีด้านประสิทธิผลในการทำงาน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลนั้นได้มีผู้ให้แนวคิดและความหมายของประสิทธิผลไว้หลายประการตามที่คณะของแต่ละบุคคลดังนี้

ความหมายของประสิทธิผล

Etzioni (1965) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง ขนาดของความสามารถในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่างๆที่กำหนดไว้ได้

Schein (1970) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิผลว่า หมายถึง สมรรถนะในการทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนสามารถบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้แต่สิ่งสำคัญที่อยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิผลก็คือประสิทธิภาพซึ่งหมายความถึงการ สมรรถนะสูงสามารถทำงานให้ก่อเกิดผลประโยชน์สูงสุดได้โดยผลผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าทรัพยากรที่องค์กรใช้ไป

Gibson (1988, p. 812 อ้างใน ศุภกานต์ เจริญสุข, 2557, หน้า 19-21) นิยามประสิทธิผลไว้ว่าเป็นเรื่องของการกระทำหรือความพยายามใดใดที่มีความมุ่งหมายที่จะได้รับผลบางอย่างให้เกิดขึ้นโดยจะมีค่าประสิทธิผลสูงเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับนั้นตรงครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพหรือไม่และใช้พลังงานน้อยเพียงใด ประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิผลของบุคคล เป็นลักษณะบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใดใดหรือปฏิบัติกิจกรรมใดใดแล้วประสบความสำเร็จทำให้เกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่วัตถุประสงค์ตั้งไว้ ผลที่เกิดขึ้นนั้นมีลักษณะที่มีคุณภาพ เช่นความถูกต้องความเหมาะสมตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะและผู้นำผลนั้นไปใช้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพคือการปฏิบัติด้วยความพอใจเต็มความสามารถด้วยวิธีการที่เหมาะสมที่สุดจะทำให้บรรลุทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุดโดยที่ต้นทุนและทรัพยากรรวมถึงระยะเวลาที่น้อยที่สุด

2. ประสิทธิผลขององค์กร จะสามารถประกอบด้วยดังนี้

- 2.1 การผลิต องค์กรมีประสิทธิผลถ้าองค์กรสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพได้ตรงตามความต้องการขององค์กร

- 2.2 ประสิทธิภาพ องค์กรที่มีประสิทธิผลถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยและทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตทรัพยากรมีความเหมาะสมในลักษณะทางด้านการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า

- 2.3 ความพึงพอใจ องค์กรที่มีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินการขององค์กรนำมาซึ่งความสำเร็จโดยสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรก็จะสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งต่อบุคลากรที่ทำงานสำเร็จอย่างลุล่วงรวมไปถึงต่อองค์กรที่สามารถดำเนินการตามผลที่คาดหวังไว้ได้และบรรลุตามวัตถุประสงค์

2.4 การปรับเปลี่ยน องค์กรมีประสิทธิผลถ้าองค์กรมีกลไกที่จะสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

2.5 การพัฒนา องค์กรมีประสิทธิผลถ้าองค์กรสามารถเพิ่มพูนศักยภาพขององค์กรให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมความหมายของประสิทธิผลทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กรมีความหมายครอบคลุมทั้งในเรื่องผลการดำเนินการที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ให้ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและยังจำเป็นจะต้องครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าโดยใช้วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม

ความหมายของประสิทธิผลในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2548, หน้า 56) เราถึงประสิทธิภาพในการทำงานโดยทั่วไปว่าหมายถึงการทำงานที่ประหยัดได้ผลงานอย่างรวดเร็วโดยมีคุณภาพคุ้มค่ากับการที่ใช้ไปของทรัพยากรทั้งในด้านการเงินทรัพยากรคนและอุปกรณ์รวมถึงเวลาดังนั้นประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นและสามารถวัดได้โดยในทางปฏิบัติจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้ากระบวนการหรือผลผลิตที่ออกมาโดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างประกอบกันดังนั้นประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในหลายแง่มุมต่างๆดังนี้

1. ประสิทธิภาพในแง่มูลค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการผลิตเช่นการใช้ทรัพยากรเงินคนวัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในแง่มูลค่าของกระบวนการบริหาร เช่น การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็วโดยใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพ ในแง่มูลค่าของผลลัพธ์จากการทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พึงพอใจของลูกค้า

ศุภกานต์ เจริญสุข (2557, หน้า 19-21) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยกำหนดวัตถุประสงค์ ความสามารถในการดำเนินการให้ก้าวหน้า มี การปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมาย และสามารถมีแนวทางในการรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

Emerson (1931, p. 223) ได้กล่าวถึงหลักการงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ The 12 principles of Efficiency ซึ่งเป็นหนังสือที่ได้รับการยกย่องเรถึงกันมากในหลัก 12 ประการของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. การทำความเข้าใจและกำหนดกรอบแนวคิดในการทำงานให้มีความกระจ่าง
2. การใช้หลักการสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน

3. การให้คำปรึกษาแนะนำจำเป็นต้องมีความถูกต้องสมบูรณ์
4. ต้องดำรงไว้ด้วยความยุติธรรม
5. ต้องปฏิบัติด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องมีความน่าเชื่อถือได้ มีความรวดเร็วและมีสมณะมากอย่างมีระเบียบ
ทั้งนี้ต้องมีการลงทะเบียนจดบันทึกไว้เป็นหลักฐานด้วย
7. งานควรมีลักษณะที่แจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานจะต้องสำเร็จทันเวลาหรือกรอบเวลาที่วางไว้
9. ผลงานต้องได้ตามมาตรฐานหรือตัวชี้วัดที่องค์กรวางไว้
10. การดำเนินงานนั้นต้องสามารถยึดเป็นมาตรฐานหรือบรรทัดฐานได้
11. กำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานที่จะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้
12. ต้องมีการให้รางวัล โบนัสหรือบำเหน็จแก่งานที่ดี

ศุภกานต์ เจริญสุข (2557, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน กล่าว
ว่า ถึงขีดความสามารถของการบรรลุ วัตถุประสงค์ ประสิทธิภาพนั้น หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นแล้ว
ตัวเราคิดหรือ วางแผนที่จะประกอบกิจการใดแล้วสามารถทำกิจการนั้นให้ สำเร็จได้ ตามที่คิดหรือ
วางไว้ เรียกว่า การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ

ซูฮิง หลิน (2556, หน้า 9- 12) กล่าวว่า การวัดประสิทธิผลสามารถทำได้ที่ดีที่สุดด้วยการ
พิจารณาแนวความคิด 3 ประการคือ

1. ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายและประสิทธิผลควรจะวัดได้จากความสามารถ
ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายโดยใช้วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรก็ต่อเมื่อ
ลักษณะขององค์กรและเป้าหมายมีลักษณะตามข้อสันนิษฐานคือจะเป็นเป้าหมายที่แท้จริงและมี
ปริมาณไม่มากเกินไปเกินความสามารถที่เราจะวัดได้จากการมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายเหล่านั้นตลอดจน
สามารถวัดได้ว่าองค์กรบรรลุเป้าหมายเพียงใด

2. แนวความคิดด้านระบบการวิเคราะห์เป้าหมายตามแนวความคิดนี้มุ่งที่การกระทำ
ในรูประบบซึ่งหมายความว่าเป้าหมายไม่ได้ขึ้นอยู่กับที่แต่เป้าหมายสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตาม
ระยะเวลา

3. การเน้นเรื่องพฤติกรรมเป็นการเน้นบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่มี
ต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาวหรือเป็นการยอมรับว่าเป้าหมายขององค์กรจะสามารถบรรลุได้
โดยอาศัยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

ซูฮิง หลิน (2556, หน้า 9 - 12 อ้างใน พิทยา บวรพัฒนา, 2551, หน้า 184-197) ได้ให้
ความเห็นเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผล ขององค์กรแบ่งเป็น 4 วิธีดังนี้

1. ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลควรวัดได้จาก

ความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายโดยใช้วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กร ก็ต่อเมื่อลักษณะขององค์กรและเป้าหมายมีลักษณะตามข้อสันนิษฐานคือมีเป้าหมายที่แท้จริงสามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายเหล่านั้นตลอดจนสามารถวัดได้ว่าองค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายเพียงใด โดยใช้ความคิดระบบการวัดประสิทธิผลขององค์กรจากเป้าหมายนั้นจำเป็นต้องพิจารณาถึงปัจจัยนำออกขององค์กรเป็นสำคัญการวัดประสิทธิผลจากส่วนอื่นขององค์กรเช่นปัจจัยนำเข้ากระบวนการแปลงปัจจัยนำเข้าให้เป็นปัจจัยนำออกและทำให้สามารถสร้างกฎเกณฑ์การวัดประสิทธิผลเกณฑ์ใหม่ขึ้นได้ โดยดูจากความสามารถขององค์กรซึ่งเป้าหมายขององค์กรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและกลุ่มผลประโยชน์ในสภาพแวดล้อมโดยใช้ค่านิยมเกณฑ์การวัดประสิทธิผลในเรื่องของแต่ละบุคคลหรือจิตพิสัยซึ่งจะเลือกเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์กรเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลนั้น ผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นการวัดจากผู้ประเมินเป็นผู้ตั้งเกณฑ์การวัด เช่น การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการในระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเรื่องประสิทธิผลในการทำงานนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิผลในการทำงานเป็นการวัดถึงคุณภาพการบรรลุเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะสามารถสร้างการต่อยอดให้เป็นการมีประสิทธิภาพโดยการนำข้อมูลทางด้านเศรษฐศาสตร์เข้ามาร่วมด้วย ซึ่งการมีประสิทธิผลนั้นหากพินิจแล้ว เป็นการจตั้งต้นการผลักดันองค์กรให้เกิดการพัฒนาในเชิงบริหาร หากบุคลากรนั้นทำงานได้มีประสิทธิผลที่ดี คือ การทำงานลุล่วงตามกำหนด อีกทั้งตรงตามนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ที่ผู้บริหารได้วางไว้แล้ว เมื่อนำข้อมูลทางด้านทรัพยากรที่เสียไปในระหว่างกระบวนการทำงานหากมีความคุ้มค่า อยู่ในเกณฑ์ที่องค์กรรับได้ ก็ถือว่าเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรกลุ่มนั้นๆ จึงเกิดเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรอยู่ได้อย่างมั่นคง และยั่งยืน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2.4.2 ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร

2.4.3 ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

2.4.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยี โทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G :กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

- 2.4.5 ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยาเขต1
- 2.4.6 ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ที่ทัศนสถาน
โรงพยาบาลราชทัณฑ์
- 2.4.7 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้
ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา
- 2.4.8 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างองค์กรญี่ปุ่น
และองค์กรไทย
- 2.4.9 ความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ
กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 2.4.10 ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อส านักงานกองทุน
สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
- 2.4.11 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัทชั้นนำ
อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
- 2.4.12 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึก ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด
นครสวรรค์
- 2.4.13 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง
เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัตินส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรกรวชิราวุธวิทยาลัย มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลคุณสมบัตินส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน ความผูกพันองค์กร ข้อมูลประสิทธิผลในการทำงาน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้

3.1.1.1 ใบขอขออนุญาตเก็บข้อมูล

3.1.1.2 ข้อมูลคุณสมบัตินส่วนบุคคลของบุคลากรกรวชิราวุธวิทยาลัย

ข้อมูลคุณสมบัตินส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|-------------|--|
| 1. เพศ | ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) |
| 2. อายุ | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) |
| 3. การศึกษา | ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Ordinal Scale) |
| 4. รายได้ | ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Ordinal Scale) |

3.1.1.3 ข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากรกรวชิราวุธวิทยาลัย

ข้อมูลความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมโดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดความคิดเห็นมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|------------------|
| 1. ระดับความสุขในการทำงานน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับความสุขในการทำงานน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |

3. ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 3
 4. ระดับความสุขในการทำงานมาก มีค่าคะแนนเป็น 4
 5. ระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

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

3.1.1.4 ข้อมูลปัจจัยความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย

ข้อมูลปัจจัยความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับแรงจูงใจจะมีระดับการวัดดังนี้

| | |
|----------------------------|------------------|
| ความผูกพันองค์กรน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| ความผูกพันองค์กรน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| ความผูกพันองค์กรปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| ความผูกพันองค์กรมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| ความผูกพันองค์กรมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับความผูกพันองค์กรเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

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

3.1.1.5 ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย

ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย การยอมรับและความเชื่อมั่นในค่านโยบายและวิสัยทัศน์ ด้านความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ระยะเวลาในการทำงานได้สำเร็จลุล่วง ความสามารถทำตามนโยบายและวิสัยทัศน์

สำหรับการวัดระดับประสิทธิผลในการทำงานจะมีระดับการวัดดังนี้

| | |
|--------------------------------|------------------|
| ประสิทธิผลในการทำงานน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| ประสิทธิผลในการทำงานน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| ประสิทธิผลในการทำงานปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| ประสิทธิผลในการทำงานมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| ประสิทธิผลในการทำงานที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

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

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

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว ได้นำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่ารวมเท่ากับ 0.965

ตารางที่ 3.1: รายละเอียดของค่าความเชื่อมั่น

| ตัวแปร | จำนวนข้อ | ค่าความน่าเชื่อถือ |
|--------------------------|----------|--------------------|
| 1. ความสุขในการทำงาน | 14 | 0.935 |
| 2. ความผูกพันองค์กร | 10 | 0.918 |
| 3. ประสิทธิภาพในการทำงาน | 12 | 0.964 |
| รวม | 36 | 0.965 |

หลังจากนั้นได้แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกแบบสอบถามในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2562

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย จำนวน 232 คน

โดยจะเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 232 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 144 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานของวชิราวุธวิทยาลัย ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2562 โดยจะเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ดังนี้

1. บุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย กลุ่มพนักงาน จำนวน 50 คน
2. บุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย กลุ่มเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ จำนวน 25 คน
3. บุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย กลุ่มเจ้าหน้าที่ด้านกิจการนักเรียนและด้านวิชาการ จำนวน 25

คน

4. บุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย กลุ่มครู สังกัดด้านวิชาการ จำนวน 24 คน
5. บุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย กลุ่มผู้บริหาร สังกัดด้านกิจการนักเรียน จำนวน 20 คน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทำการเก็บ ข้อมูลแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้บุคลากรทางการศึกษา ในข้อคำถาม และความต้องการ ของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรวิทยาลัย โดยมึระยะเวลาใน การทำแบบสอบถาม 1 วัน หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องมือคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

สมมติฐาน:

1. ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษาและรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยที่ต่างกัน
2. อิทธิพลของปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัย
3. อิทธิพลของปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนที่มีผลมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้แบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสองข้อ มีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

1. สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว (Independent-Samples T Test) และจะใช้สถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

2. สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

3. สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย
(Simple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน ความผูกพันองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

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

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

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

4.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

4.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

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

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าร้อยละที่มากที่สุดตามลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลปรากฏผลดังตารางที่

4.1

ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------------|-------|--------|
| 1. เพศหญิง | 147 | 61.0 |
| 2. อายุ 31 – 40 ปี | 134 | 55.6 |
| 3. ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า | 188 | 78.0 |
| 4. รายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป | 153 | 63.5 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.0 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.6 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 78.0 และรายได้ต่อเดือน 20,001บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 63.5

4.1.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัย วิทยาลัย

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัย

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

| ความสุขในการทำงาน | ค่าเฉลี่ย \bar{X} | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. | ความหมาย |
|-------------------|------------------------|-----------------------------|--------------------------------------|
| ความสุขในการทำงาน | 3.81 | 0.555 | ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$)

4.1.3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรวิทยาลัย ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรวิทยาลัย ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3

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

| ความผูกพันองค์กร | ค่าเฉลี่ย \bar{X} | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. | ความหมาย |
|------------------|------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| ความผูกพันองค์กร | 3.54 | 0.713 | ระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรราชภัฏรำไพพรรณีวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$)

4.1.4 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรราชภัฏรำไพพรรณีวิทยาลัย

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรราชภัฏรำไพพรรณีวิทยาลัย ปรากฏผลดังตารางที่ 4.4

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

| ประสิทธิผลในการทำงาน | ค่าเฉลี่ย \bar{X} | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. | ความหมาย |
|----------------------|------------------------|-----------------------------|---|
| ประสิทธิผลในการทำงาน | 3.69 | 0.627 | ระดับประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับมาก |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรราชภัฏรำไพพรรณีวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

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

4.2.1.1 สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน โดยจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม ปรากฏดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศ

| ภาพลักษณ์ | เพศชาย | | | เพศหญิง | | | t | p |
|-----------|--------|-----------|-------|---------|-----------|-------|-------|-------|
| | N | \bar{X} | S.D. | N | \bar{X} | S.D. | | |
| รวม | 94 | 3.87 | 0.580 | 147 | 3.57 | 0.629 | 3.713 | 0.144 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า เพศชาย และเพศหญิง มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.2.1.2 สมมติฐานข้อที่ 1.2 ระดับการศึกษา มีผลต่อระดับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย จำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

| ภาพลักษณ์ | ต่ำกว่าปริญญาตรี | | | ปริญญาตรีหรือสูงกว่า | | | t | p |
|-----------|------------------|-----------|-------|----------------------|-----------|-------|--------|-------|
| | N | \bar{X} | S.D. | N | \bar{X} | S.D. | | |
| รวม | 53 | 3.50 | 0.617 | 188 | 3.74 | 0.620 | -2.534 | 0.732 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย จำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลด้าน อายุ และ รายได้ต่อเดือน

| คุณสมบัติส่วนบุคคล | df | F | นัยสำคัญสถิติ |
|--------------------|----|-------|---------------|
| อายุ | 2 | 4.209 | 0.016* |
| รายได้ต่อเดือน | 2 | 2.109 | 0.124 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า อายุ มีผลต่อระดับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย จำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลด้าน อายุ เป็นรายคู่

| คุณสมบัติส่วนบุคคล | มีนัยสำคัญทางสถิติ | คู่ที่ต่างกัน |
|--------------------|--------------------|--------------------------|
| อายุ | 0.016* | 20-30 ปี และ 41 ปีขึ้นไป |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณสมบัติส่วนบุคคลด้าน อายุ มีผลต่อระดับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย

4.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย ปรากฏผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านด้านความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย(Simple Regression Analysis)

| ความสุขในการทำงาน | สัมประสิทธิ์การถดถอย | ค่า t | Sig (P-Value) |
|----------------------|----------------------|-------|---------------|
| ประสิทธิผลในการทำงาน | .730 | 6.913 | .000* |

$R^2 = 0.532$, F-Value = 47.793, n = 43, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความสุขในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย ร้อยละ 73

4.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย ปรากฏผลดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

| ความผูกพันองค์กร | สัมประสิทธิ์การถดถอย | ค่า t | Sig (P-Value) |
|----------------------|----------------------|-------|---------------|
| ประสิทธิผลในการทำงาน | 0.604 | 4.908 | .000* |

$R^2 = 0.364$, F-Value = 24.088, n = 43, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความผูกพันองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความผูกพันองค์กรของบุคลากรมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ร้อยละ 60.4



บทที่ 5

บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน ความผูกพันองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวิชาชีพครูวิทยาลัยมีบทสรุปที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิเคราะห์พบว่าการศึกษาปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุระหว่าง 31 ถึง 40 ปีและมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าและมีรายได้มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป

นอกจากนี้ในส่วนผลการศึกษาข้อมูลด้านความสุขในการทำงานยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในด้านความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากโดยค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ที่ 3.81 ในส่วนผลการศึกษาข้อมูลด้านความผูกพันองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างนั้นให้ความสำคัญในด้านความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากโดยค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ที่ 3.54 และผลการศึกษาข้อมูลด้านประสิทธิผลในการทำงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในด้านประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับมากโดยค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ที่ 3.69

5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมานซึ่งได้แก่การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมุติฐานทั้งสองข้อโดยสรุปประเด็นที่ค้นพบแยกตามสมมุติฐานไม่ต้องใส่ค่าสถิติ

5.1.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1: บุคลากรวิชาชีพครูวิทยาลัยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่าความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศและรายได้ต่อเนื่องพบว่าปัจจัยทั้งสองไม่ส่งผลกระทบต่อระดับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวิชาชีพครูวิทยาลัยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5.1.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 และ 3 : ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานและปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวิชาชีพครูวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยด้านความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึง และผลวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนนั้นมีผลต่อ

ประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมุติฐานดังนี้

5.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1: บุคลากรวชิราวุธวิทยาลัยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนพบว่าด้านเพศและด้านรายได้ต่อเดือนนั้นไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัยซึ่งไม่มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมา เช่น การศึกษาของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, หน้า 41) ที่ทำการวิจัยในระดับองค์การพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีความแตกต่างกันนั้นจะมีลักษณะทางด้านจิตวิทยาที่แตกต่างกันเช่นเดียวกันกับการศึกษาของ สกุศลรัตน์ ไพบูลย์ (2554, หน้า 15 - 17) ที่กล่าวว่าความแตกต่างระหว่างบุคคล ย่อมมีผลต่องานที่ทำแตกต่างกัน เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ ศิริวิชญ์ เวชกิจ (2556, หน้า 11 อ้างใน Barber, 1972) ที่ทำการวิจัยและพบว่าความแตกต่างด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์ในการทำงานแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใดรวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงินซึ่งในระดับรายได้ต่อเดือนมีส่วนในความพึงพอใจในการทำงานซึ่งหักเงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีวิตตามสภาพที่ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาและเงินเดือนยังกับความสามารถ หากปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตด้วยนอกจากนี้ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศอายุระดับการศึกษาและรายได้ในครั้งนี้นี้ไม่มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของ ปกภณ จันทศาสตร์ (2557, หน้า 11 อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2546) ที่เชื่อว่าคนที่มีคุณสมบัติของประชากรที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วยนอกจากนี้ผลการศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคลในครั้งนี้นี้ยังไม่มีมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของ รุจิรา แสงผา (2559) ที่ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันจะสามารถส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกันเช่นเพศมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานต่างกันอาจจะมีความสามารถและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้ไม่เท่ากันจึงอาจทำให้สิ่งเหล่านี้ส่งผลถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าไม่มีความสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาทั้งนี้อาจมีปัจจัยต่างๆที่แตกต่างกันระหว่างบุคคลเช่นด้านลักษณะงานที่ทำและความทะเยอทะยานส่วนบุคคลที่จะสามารถ ทำให้มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานทั้งนี้ผลการวิจัยในครั้งนี้นี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ที่ได้กล่าวไว้ว่าเพศกับการทำงานระหว่าง

เพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงานรวมถึงแรงจูงใจและการปรับตัวทางสังคมความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของ ปภัสญา คุณะเพิ่มศิริ (2559) ที่ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านความแตกต่างของเพศนั้นไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในองค์กรโดยหากองค์กรมีความส่งเสริมทางด้านการลดอัตราความถี่ของบุคลากรจะสามารถส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้เป็นอย่างดีอีกทั้งยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ที่ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยพนักงานที่มีสถานภาพทาง เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิผลในการทำงานที่ไม่มีความแตกต่างกัน

5.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2: อิทธิพลของความสุขในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัยนั้นส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานอย่างมากซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาของ จินดาวรรณ รามทอง (2558) ที่ได้กล่าวไว้ว่าความสุขในการทำงานคือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่จะตอบสนองต่อการทำงานและจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่มีความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานร่วมกับคนดีๆ ได้ทำงานในที่ทำงานที่มีความมั่นคงและก้าวหน้าอีกทั้งยังมีโอกาสในการได้รับพัฒนาอย่างทั่วถึงรวมถึงมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตากรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงจัง ได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าบุคลากรได้รับสิ่งต่างๆดังกล่าวบ่อยครั้งและ ต่อเนื่องบุคลากรก็จะมีสุขซึ่งจะสามารถนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลทั้งนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ เมธาพร ผังลักษณะ (2559) ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงานที่บุคลากรนั้นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยมีความรู้สึกชอบรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำ โดยในการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานอีกทั้งได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยผ่านการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถประสบความสำเร็จในองค์กรได้อย่างมีความสุขอีกทั้งยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) ได้กล่าวถึงความหมายและหลักการด้านความสุขในการทำงานคือความสุขในการทำงานจะทำให้บุคคลอยากทำงานและใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความตั้งใจและมีความรับผิดชอบในการทำงานโดยความสุขในการทำงานนั้นเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลที่ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยมีการศึกษาหลักทฤษฎีของ Manion (2003 อ้างใน สุมาลี ดวงกลาง, 2560, หน้า 7) กล่าวว่าความสุขในการทำงานคือผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้โดยเป็นผลของการตอบสนองจากการกระทำและการสร้างสรรค์ของตนเองทำให้มีความรู้สึกและนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้งานวิจัยที่ผ่านมา รวมถึง

ผลการวิจัยในครั้งนี้อาจสรุปได้ว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนั้นส่งผลต่อระดับประสิทธิผลในการทำงานโดยหากบุคลากรมีความสุขในการทำงานแล้วจะสามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจความภาคภูมิใจในงานซึ่งจะสามารถผลักดันให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นได้

5.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3: อิทธิพลของความผูกพันขององค์กรมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนั้นมีอยู่ในระดับมากซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ ปภภณ จันทศาสตร์ (2557) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในเรื่องการผลักดันให้พนักงานหรือบุคลากรมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีเพื่อองค์กรอีกทั้งยังเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปเพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความมีประสิทธิผลขององค์กรผลการศึกษาในครั้งนี้ยังมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษา งานวิจัยของ ภักธวรรณ ปิ่นแก้ว (2558) ซึ่งสนับสนุนกับแนวคิดของ Ricketta (2002) ที่กล่าวว่า เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดความเสียสละและความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรอีกทั้งเพื่อช่วยพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น นอกจากนี้ความรู้สึผูกพันต่อองค์กรยังส่งผลต่อผลประกอบการหรือผลการดำเนินงานขององค์กรที่สูงขึ้นด้วย แนวคิดนี้ยังมีความสอดคล้องกับ การศึกษาผลงานวิจัยที่ผ่านมาของ กิติพัฒน์ ดามาพงษ์ (2559) โดยได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกอันดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยบุคลากรจะมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานรวมถึงมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการศึกษาผลงานวิจัยในครั้งนี้ยังมีความสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ รัชดา เหมปฐวี (2559) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยผู้วิจัยนั้นได้อ้างถึงกรณีศึกษา Hewitt Associate สรุปได้ว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมาถึงความผูกพันต่อองค์กรนั้นนั้นผ่านการใช้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนการดำเนินงานและกิจการขององค์กร จึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสำคัญในด้านการเพิ่มประสิทธิผลของการทำงาน โดยหากพนักงานหรือบุคลากรสามารถสัมผัสได้ถึงการได้รับซึ่งเป็นองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันพนักงานหรือบุคลากรนั้นก็จะมีความกระตือรือร้นที่จะสร้างงานที่มีประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้นเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งผลตอบแทนที่ดีขึ้นซึ่งการสร้างงานหรือทำงานที่มีประสิทธิภาพก็จะเกิดให้ก่อนประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กรได้เช่นกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะดังนี้

5.3.1 การนำผลการวิจัยไปใช้ในเชิงพัฒนาองค์กร

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัยมีระดับประสิทธิผลสอดคล้องและไม่สอดคล้องกับหัวข้อดังนี้

5.3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย พบว่าความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงนั้นไม่มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิผลในการทำงาน ทั้งนี้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศอาจมีอิทธิพลก็ต่อเมื่อมีลักษณะงานที่มีความแตกต่างกันรวมถึงการได้รับอัตราค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำซึ่งอาจจะส่งผลให้มีอิทธิพลกับประสิทธิผลในการทำงานได้ทั้งนี้ วชิราวุธวิทยาลัยนับว่าแบ่งลักษณะงานที่ทำและอัตราค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์ที่บุคลากรสามารถรับได้และเป็นที่น่าพึงพอใจ

5.3.1.2 ด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัยนั้นผู้วิจัยให้น้ำหนักไปในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเนื่องจากพฤติกรรมองค์กรของวชิราวุธวิทยาลัยเน้นไปในระบบอาวุโส จึงอาจมีช่องว่างระยะห่างระหว่างบุคลากรใหม่และบุคลากรเก่าซึ่งอาจเกิดความแตกต่างทางด้านความคิดและเป็นสาเหตุของปัญหาด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรได้

5.3.1.3 ด้านความผูกพันองค์กรของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัยนั้นผู้วิจัยมุ่งเน้นให้น้ำหนักไปในด้านสวัสดิการและอัตราค่าตอบแทนต่างๆที่ วชิราวุธวิทยาลัยนั้นจัดสรรให้บุคลากรอยู่ในเกณฑ์ที่บุคลากรสามารถรับได้และน่าพึงพอใจอีกทั้งวชิราวุธวิทยาลัยสร้างความรู้สึกมั่นคงให้แก่บุคลากรทำให้บุคลากรมีความหวังใจและรู้สึกปลอดภัยในด้านความมั่นคงในการทำงานทั้งนี้จึงทำให้บุคลากรวชิราวุธวิทยาลัยนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างสูง

5.3.2 การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้พบกับปัญหาและอุปสรรคตลอดจนเล็งเห็นข้อควรปรับปรุงหากมีการทำการศึกษาในครั้งต่อไปดังนั้นในส่วนนี้ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคตเพื่อให้การศึกษานี้สามารถต่อยอดและสร้างข้อมูลรวมถึงผลการศึกษาที่จะเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้นมีโดยประเด็นดังนี้

5.3.2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไปเมื่อจะทำการกำหนดประชากรที่จะทำการศึกษา ควรให้ความสำคัญและทำการศึกษากุศลกรวชิราวุธวิทยาลัยในทุกระดับเนื่องจากจะได้มีครอบคลุมของผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวมที่กว้างขึ้น

5.3.2.2 ในการศึกษาครั้งต่อไปภายหลังจากได้ผลการวิจัยในทุกสมมติฐานควรมีการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงสุดในองค์กรถึงมุมมองและความสอดคล้องของผลการวิจัยเพื่อให้ได้ทราบ

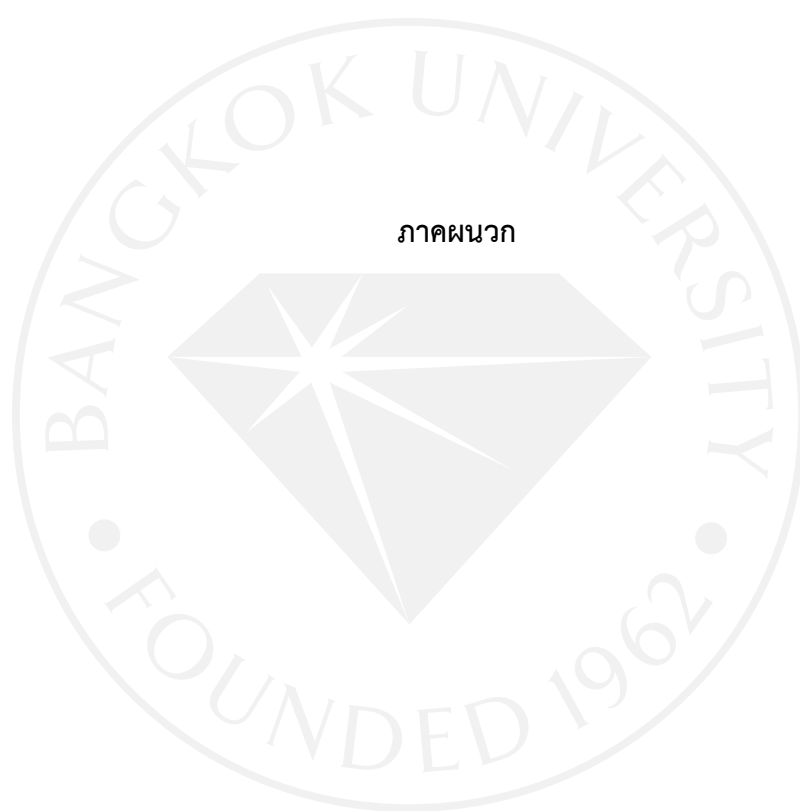
ถึงการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของปัจจัยหลายๆด้าน รวมถึงทราบถึงระดับประสิทธิผล
ในการทำงานของบุคลากรโดยแท้จริงในมุมมองของผู้บริหารสูงสุดในองค์กรว่ามีความสอดคล้องกับ
ผลการวิจัยหรือไม่



บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต บิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิติพัฒน์ ดามาพงษ์. (2559). *ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อส านักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จินดาวรรณ รามทอง. (2558). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์ทำงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). *ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปัทมา คุณะเพิ่มศิริ. (2559). *การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล สาเหตุของความเครียด การจัดการความเครียด และผลกระทบของความเครียดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภัครวรรณ ปิ่นแก้ว. (2558). *การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรระหว่างองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เมธาพร ผังลักษณ์. (2559). *ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1*. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุจิรา แสงผา. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัชดา เหมปฐวี (2559). *ความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวิทย์ เวชกิจ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). *ทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์*. กรุงเทพฯ: พัฒนาการศึกษา.
- สกุรัตน์ ไพบูลย์. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G กรณีศึกษา บริษัท ทีไอที จากัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). *ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.



ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสุข ความผูกพัน และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวชิราวุธวิทยาลัย

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

- 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) แบบสอบถามด้านความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 3) แบบสอบถามด้านความผูกพันองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4) แบบสอบถามด้านประสิทธิผลในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการทบทวนต่อท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์ในการกระบวนการทำงานและการพัฒนา ของวชิราวุธวิทยาลัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง() ที่ตรงกับสภาพเป็นจริงของท่าน

1. เพศ () หญิง () ชาย
2. อายุ () น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี () 31 – 40 ปี
() 41 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรีหรือสูงกว่า
4. รายได้ต่อเดือน () น้อยกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท () 15,001– 20,00บาท
() 20,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านความความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| หัวข้อความสุขในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. ความสุขในการทำงานในด้านภาระงานในตำแหน่งที่ท่านทำอยู่ | | | | | |
| 2. ความสุขในการทำงานในด้านตำแหน่งงานของท่านมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน | | | | | |
| 3. ความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับหัวหน้าในหน่วยงาน | | | | | |
| 4. ความสุขในการทำงานในด้านสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน | | | | | |
| 5. ความสุขในการทำงานในด้านการได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | | | | | |
| 6. ความสุขในการทำงานในด้านการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าเป็นอย่างดี | | | | | |
| 7. ความสุขในการทำงานในด้านภาระงานที่ได้รับเป็นภาระงานที่ไม่หนักจนเกินไป | | | | | |
| 8. ความสุขในการทำงานในด้านลักษณะงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน | | | | | |
| 9. ความสุขในการทำงานในด้านงานที่ได้รับมอบหมายมีความสมเหตุสมผล | | | | | |
| 10. ความสุขในการทำงานในด้านจำนวนงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับระยะเวลาการทำงาน | | | | | |
| 11. ความสุขในการทำงานในด้านสถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย | | | | | |
| 12. ความสุขในการทำงานในด้านมีการจัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างทั่วถึง | | | | | |

| หัวข้อความสุขในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 13. ความสุขในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสม และ เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 14. ความสุขในการทำงานในด้านการทำงานร่วมกับหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานที่ดีเหมาะสมต่อสภาวะจิตใจและสภาวะอารมณ์ของท่าน | | | | | |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| หัวข้อความผูกพันองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. ความผูกพันองค์กรในด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอย่างคุ้มค่า | | | | | |
| 2. ความผูกพันองค์กรในด้านการได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 3. ความผูกพันองค์กรในด้านองค์กรมีสวัสดิการที่เหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน | | | | | |
| 4. ความผูกพันองค์กรในด้านค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรสามารถทำให้ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากที่เคยเป็นอยู่ในอดีต | | | | | |
| 5. ความผูกพันองค์กรในด้านการมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กร | | | | | |
| 6. ความผูกพันองค์กรในด้านการมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กร | | | | | |

| หัวข้อความผูกพันองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 7. ความผูกพันองค์กรในด้านการที่องค์กรมีการจัดหาที่พักอาศัยให้ท่านอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 8. ความผูกพันองค์กรในด้านการที่องค์กรมีการจัดสวัสดิการในด้านอาหารกลางวันให้ท่านเป็นอย่างดี | | | | | |
| 9. ความผูกพันองค์กรในด้านการที่องค์กรมีการจัดสรรสวัสดิการด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ท่าน | | | | | |
| 10. ความผูกพันองค์กรในด้านการที่องค์กรมีการจัดช่วงเวลาพักผ่อนประจำปีให้แก่ท่าน | | | | | |

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านประสิทธิผลในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ ประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

| หัวข้อประสิทธิผลการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. ประสิทธิภาพที่ได้รับจากด้านนโยบายการทำงานของหัวหน้าในสำนักงาน | | | | | |
| 2. ประสิทธิภาพที่ได้รับจากวิธีการทำงานของหัวหน้าในสำนักงาน | | | | | |
| 3. ประสิทธิภาพที่ได้รับจากด้านความเชื่อมั่นในนโยบายการทำงานของหัวหน้าในสำนักงาน | | | | | |
| 4. ประสิทธิภาพที่ได้รับจากความเชื่อมั่นกับวิธีการทำงานของหัวหน้าในสำนักงาน | | | | | |
| 5. ประสิทธิภาพที่ได้รับจากความเชื่อมั่นกับด้านการวางแผนการทำงานของสำนักงาน | | | | | |

| หัวข้อประสิทธิผลการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 6. ประสิทธิภาพที่ได้รับจากความสามารถทำงานได้สำเร็จเป็นไปตามนโยบายของหัวหน้าในสำนักงาน | | | | | |
| 7. ประสิทธิภาพที่ได้รับจากความสามารถทำงานได้สำเร็จเป็นไปตามกำหนดระยะเวลาที่วางไว้ | | | | | |
| 8. ประสิทธิภาพที่ได้รับจากความสามารถทำงานได้สำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร | | | | | |
| 9. ประสิทธิภาพที่ได้รับจากด้านความคิดว่าภาระงานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อองค์กร | | | | | |
| 10. ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการเห็นด้วยกับวิธีการทำงานของเพื่อนร่วมงานในสำนักงาน | | | | | |
| 11. ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการที่คิดว่าภาระงานที่ท่านทำสามารถทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน | | | | | |
| 12. ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการที่คิดว่าท่านคิดว่าภาระงานที่ท่านทำสามารถทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดภาพลักษณ์ของหน่วยงาน | | | | | |

ขอขอบพระคุณ

ประวัติผู้เขียน**ชื่อ-สกุล**

พิตินันท์ กมลเนตร์

อีเมล

kpitinun@vajiravudhcollege.com

ประวัติการศึกษา

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะดุริยางคศิลป์
สาขาคดนตรีสมัยนิยม มหาวิทยาลัยมหิดล
สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพครู
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 21 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) พิตานันท์ กมลคุณากร อยู่บ้านเลขที่ 1

ซอย ศิริธัช 1 ถนน กรุงเทพ-นนทบุรี ตำบล/แขวง บางพลี

อำเภอ/เขต เลี้ยว จังหวัด กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 11000

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 461 0201354

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 และผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้

สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานวิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์หัวข้อ


ธุรกิจพาณิชย์ สื่อนวัตกรรม ความเสี่ยงในธุรกิจ และ ความผูกพันต่อองค์กร
ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของ องค์กรของ นวัตกรรมธุรกิจ


ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า "วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์")


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


ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับ บุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับ ลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับ อนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ  ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(ทง.อ. พิศวงรินทร์ มงคลผล)

ลงชื่อ  ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(อาจารย์ อัญญา จุลพิสิฐ)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและพื้นที่การเรียนรู้

ลงชื่อ  พยาน
(ดร.สุชาติ เจริญพันธุ์ศิริกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

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