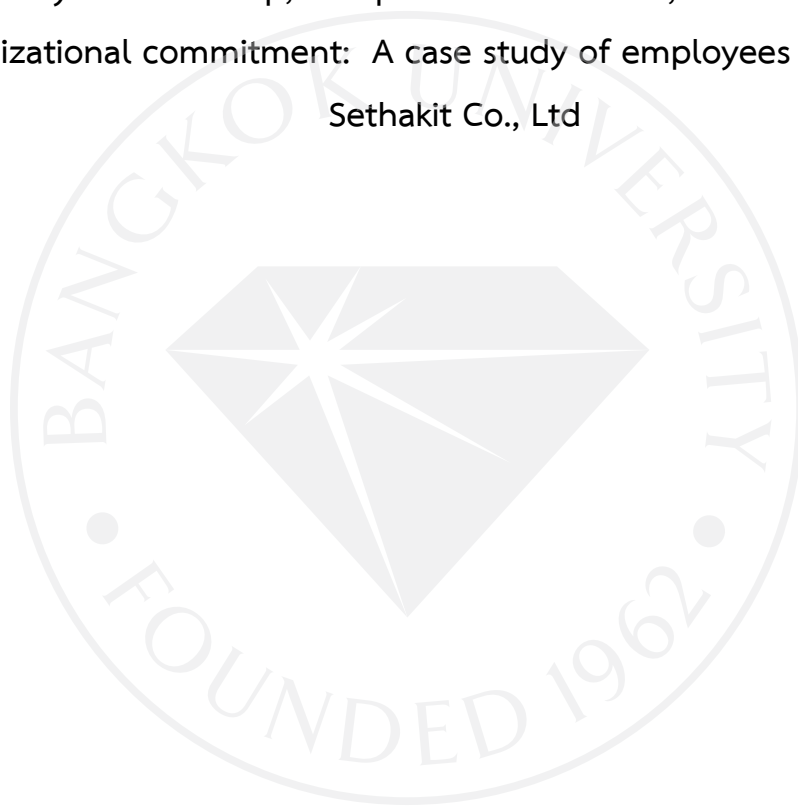


การศึกษา ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร
กรณีศึกษาพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

The study of leadership, workplace environment, and safety affecting
organizational commitment: A case study of employees at Sahachart
Sethakit Co., Ltd



การศึกษา ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา
พนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

The study of leadership, workplace environment, and safety affecting organizational
commitment: A case study of employees at Sahachart Sethakit Co., Ltd



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2562



© 2564

ภาวินี องค์กรภาพ

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษา ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม และความปลอดภัย ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร
กรณีศึกษา พนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

ผู้วิจัย ภาวินี องค์กรภาพ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ รุจิพงษ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

18 มกราคม 2564

ภาวีนี องค์กรภาพ. ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มกราคม 2563, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ส่งผล ต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด (60 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด (2) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด และ (3) เพื่อศึกษาความปลอดภัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด กลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด จำนวน 300 คน และ วิธีการทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลสมมติฐาน ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า (1) ภาวะผู้นำ ด้านการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นปัญญา มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) สภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าจ้าง ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ความปลอดภัย ด้านทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย ด้านกิจกรรม หรือการใส่ใจด้านความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, สภาพแวดล้อม, ความปลอดภัย, ความผูกพันต่อองค์กร

Ongkanupap, P. M.B.A., January 2021, Graduate School, Bangkok University.

The study of leadership, workplace environment, and safety affecting organizational commitment: A case study of employees at Sahachart Sethakit Co., Ltd (60 pp.)

Advisor: Assoc. Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

ABSTRACT

The objectives of this research are (1) To study leadership that influences organizational commitment of the employees at Sahachart Sethakit Co., Ltd. (2) To study workplace environment influences organizational commitment of the employees at Sahachart Sethakit Co., Ltd. (3) To study workplace safety influences organizational commitment of the employees at Sahachart Sethakit Co., Ltd. The study is conducted with 300 sampled employees of Sahachart Sethakit Co., Ltd. and using the statistical methods which are mean percentage, standard deviation, and multiple regression analysis. The study shows that (1) Leadership : by creating prestige and stimulating employee's intelligence significantly affect the organizational commitment for Sahachart Sethakit Co., Ltd. at the level of 0.05, (2) Workplace environment : career advancement, wages, welfare, and other benefits significantly affect the organizational commitment for Sahachart Sethakit Co., Ltd. at the level of 0.05, and (3) Safety : attitude towards workplace safety, activities, and persuasion involving workplace safety significantly affect the organizational commitment for Sahachart Sethakit Co., Ltd. at the level of 0.05.

Keywords: Leadership, Environment, Security

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเฉพาะบุคคลฉบับนี้สามารถประสบความสำเร็จลุล่วงครบถ้วนสมบูรณ์ซึ่งได้รับความช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สุทินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาเฉพาะบุคคลซึ่งท่านได้อบรม ชี้แนะ อธิบายถึงแนวทางข้อคิดเห็นต่าง ๆ ให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการวิจัยและช่วยตรวจสอบความถูกต้อง ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย ขอขอบพระคุณสำหรับความกรุณา ความเอาใจใส่คำแนะนำ ความช่วยเหลือและการสนับสนุนตลอดการดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียนและคอยให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือ คอยให้คำปรึกษา ตลอดจนเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำและเป็นที่กำลังใจให้เสมอมา

ภาวินี อดิภาณุภาพ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาทางงานวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 กรอบแนวคิด	4
1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	5
1.6 นิยามคำศัพท์	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	
2.1 ประวัติ และความเป็นมาของ บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด	9
2.2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ	11
2.3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม	16
2.4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย	21
2.5 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	27
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย	31
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	34
3.4 สมมติฐานการวิจัย	34
3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย	34
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	36
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 บทสรุป	
5.1 การอภิปรายผล	43
5.2 ข้อเสนอแนะ	45
บรรณานุกรม	47
ภาคผนวก	50
ประวัติผู้เขียน	60
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการขออนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Analysis Test)	33
ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานของบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด	37
ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	37
ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร	38
ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร	39
ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด	39
ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันใน องค์กรของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ด้วยวิธีวิเคราะห์ ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	40
ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่ง ผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	41
ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงาน ที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ด้วยวิธีวิเคราะห์ ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	41

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิด	4
ภาพที่ 2.1: ลำดับการเกิดอุบัติเหตุ	24



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหางานวิจัย

ปัจจุบันบุคลากรถือเป็นสิ่งสำคัญ ในการสร้างองค์กรให้มีความเข้มแข็งและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย การกำหนดทิศทาง การวางแผน รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องรักษาบุคลากรของตนไว้ ด้วยเหตุผลที่ว่า บุคลากรนั้นสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และยังเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรอยู่รอดในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และถ้าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะสามารถสร้างคุณประโยชน์อันมหาศาลให้กับองค์กรได้ ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาการบริหารงานบุคคลากร จึงเน้นให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์กร โดยองค์กรมีการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เช่น สวัสดิการ เงินเดือน โบนัส เป็นต้น แต่สิ่งที่ยังมีความสำคัญยิ่งกว่า คือความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำของหัวหน้างาน สภาพแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ไม่ถาวร แปรปรวนง่าย โดยอาจเกิดมาจากประสบการณ์การทำงานประจำวัน ปัญหาที่พนักงานต้องเผชิญหน้าในแต่ละวัน (จิรวรรณ หาดทรายทอง, 2539, หน้า 14 อ้างใน ลลิตา จันทรงาม, 2559) ในปัจจุบันการดำเนินงานทั้งองค์กรรัฐหรือองค์กรเอกชนต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การเมือง และปัจจัยอื่น มีความจำเป็นมากที่บริษัทหรือองค์กรจะกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และยังต้องกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของบริษัทหรือองค์กร เพราะในแต่ละบริษัทหรือองค์กรนั้นจะประกอบไปด้วยคนที่ทำงานกันเป็นทีมหรือเป็นกลุ่มและกลุ่มคนเหล่านี้ย่อมต้องมีความแตกต่างกันในหลากหลายด้าน แต่ก็ยังมีความต้องการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ในการปฏิบัติตามกลยุทธ์ของบริษัทหรือองค์กรนั้นจำเป็นต้องอาศัยความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจจากบุคคลหลายแผนกหลายฝ่าย ซึ่งเป็นหน้าที่ของหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาที่จะประสานความร่วมมือเหล่านั้นไว้ด้วยกัน เพื่อให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะเป็นการนำบริษัทหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากบริษัทหรือองค์กรจะมีกลยุทธ์และการดำเนินงานที่ดีแล้ว สิ่งที่สำคัญและจะเป็นแรงขับเคลื่อนความสำเร็จให้กับบริษัทหรือองค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ภายในองค์กร ซึ่งถือว่ามีความสำคัญที่สุดในองค์กรที่จะทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนและนำพาองค์กร ไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จได้ และการที่หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาจะนำบริษัทหรือองค์กรของตนไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใดนั้น องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ การมีบทบาทภาวะผู้นำขององค์กร (Leadership) นอกจากจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถแล้วยังต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับและได้รับการสนับสนุนจากผู้ตาม จึงจะนำมาซึ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ (วรางคณา กาญจนพาทิ, 2556) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อ

บริษัทหรือองค์กรอย่างมากสามารถช่วยให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานหรือมีการดำเนินงานที่ดี ศักยภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทหรือองค์กรจะเป็นปัจจัยหลักในการนำพาผลการดำเนินงานของบริษัทหรือองค์กรไปสู่เป้าหมาย นำไปสู่การบริหารจัดการภายในบริษัทหรือองค์กรที่ดี ตามวัตถุประสงค์ทุกหน่วยงาน ทุกแผนกและทุกฝ่ายจึงจำเป็นต้องร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และสามารถใช้ความรู้จากประสบการณ์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมาช่วยตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญการศึกษาองค์กรของมนุษย์มีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทหรือองค์กรให้เกิดความเชี่ยวชาญในการทำงานหรืออยากทำงานได้ (สวณ สุทธิเลิศอรุณ, 2543, หน้า 48) ด้านความปลอดภัยในการทำงานมีส่วนสำคัญที่เป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เนื่องจากการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาจเกิดจากการขาดการดูแลเอาใจใส่ขนาดมาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุหรือ ขาดการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมด้านความปลอดภัย ทั้งนี้การสร้างทัศนคติที่ถูกต้องและมีความปลอดภัยให้กับพนักงานในแต่ละช่วงระดับ อาจเกิดจากการละเลยในการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่มีความถูกต้อง ขาดความสนใจ ขาดความร่วมมือตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงช่วงระดับพนักงาน ตลอดจนหลีกเลี่ยงที่จะทำตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายในการควบคุมดูแลด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ขาดการบริหารจัดการที่ดี ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบไม่เห็นความสำคัญ หรือมีความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับงานด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ดี (เมธัส ไชยศิลป์, 2553, หน้า 1)

จากการที่ผู้ศึกษาได้กล่าวมาการศึกษาผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อพัฒนาองค์กรปรับปรุงและแก้ไขทั้งทางสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย ซึ่งจะทำให้พนักงานมั่นใจ เชื่อมั่นและยอมรับต่อองค์กรต่อไปโดยกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม ความปลอดภัยส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด กำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

1.2.2 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

1.2.3 เพื่อศึกษาความปลอดภัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closedended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลด้านภาวะความเป็นผู้นำ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย ข้อมูลด้านความผูกพันในองค์กร บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานในบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด โดย จะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานแต่ละแผนกจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับ ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาด ของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด จำนวน 300 คน โดยจะสุ่มกลุ่ม ตัวอย่างแบบบังเอิญโดยการแจกแบบสอบถามมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้ ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน - 31 พฤศจิกายน 2563

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.3.3.1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้าง บารมี การกระตุ้นการใช้ปัญญา และคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

1.3.3.1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ความมั่นคงความปลอดภัย ความก้าวหน้าในงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ

1.3.3.1.3 ปัจจัยด้านความปลอดภัย ประกอบด้วย ความรู้ด้านความปลอดภัย ทักษะที่มีต่อความปลอดภัย นโยบายด้านความปลอดภัย และกิจกรรม หรือการมุ่งใจด้านความปลอดภัย

1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

1.3.3.2.1 ความผูกพันในองค์กร บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ประกอบด้วย สภาพการทำงานมีอิสระในการทำงาน ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร การรักษาพนักงานไว้ใน องค์กร

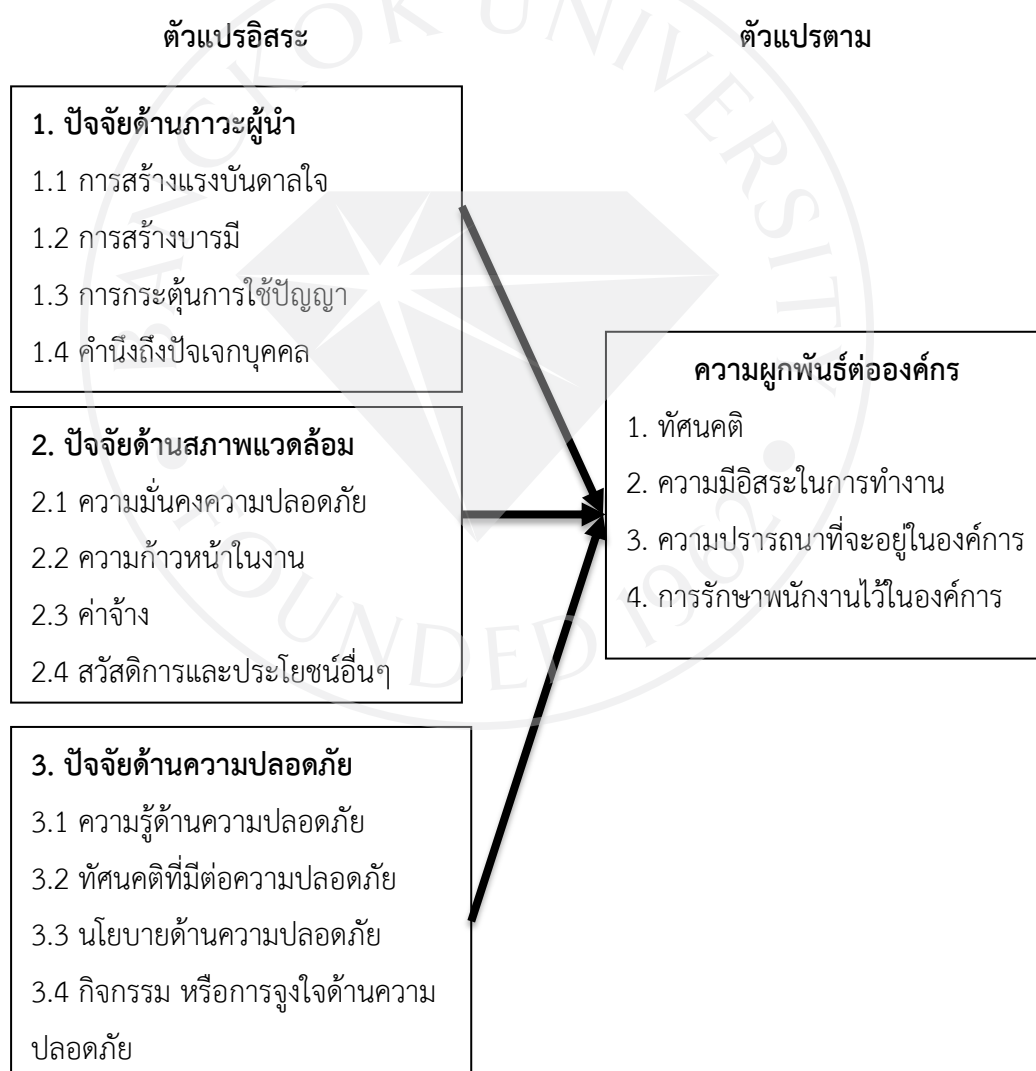
1.3.4 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระ จำนวน 3 กลุ่มคือ

ข้อมูลด้านภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือความผูกพันในองค์กร บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ทั้งนี้จะทำการทดสอบใน ลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดย สามารถอธิบายตามกรอบแนวความคิดการวิจัยดังนี้

1.4 กรอบแนวคิด

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิด



1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.5.1 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัดมีการตั้งสมมติฐานดังนี้

- 1.5.1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด
- 1.5.1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด
- 1.5.1.3 ปัจจัยด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

การทดสอบสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.5.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

- 1.5.2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 1.5.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้
 - 1.5.2.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอย เชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)
 - 1.5.2.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอย เชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)
 - 1.5.2.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอย เชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.6 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

- 1.6.1 ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ใช้กระบวนการสั่งการ โดยการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การเริ่มปฏิบัติเพื่อให้สำเร็จตามและมีศักยภาพสูงขึ้นจนเกิดประสิทธิภาพ โดยประกอบด้วย 4 ปัจจัยดังนี้

1.6.1.1 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาพร้อมกับช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหา มีการสนับสนุนการพัฒนา รวมถึงให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม

1.6.1.2 การสร้างบารมี หมายถึง ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ฟังที่ดี เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เป็นตัวอย่างที่ดี ยอมรับความผิดพลาดของตัวเองได้

1.6.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชากระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการหาแนวทางใหม่ มาแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิมทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

1.6.1.4 คำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บังคับบัญชาจะมีความสัมพันธ์กับกลุ่มคนในฐานะผู้บังคับบัญชาในการดูแลและใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายคน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกถึงความสำคัญและมีคุณค่า ผู้บังคับบัญชาจะเป็นทั้งผู้สอน ที่ปรึกษา ให้แต่ละคนเพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละคนให้สูงขึ้น

1.6.2 ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่เป็นอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานในบริษัท ประกอบด้วย 4 อย่างดังนี้

1.6.2.1 ความมั่นคงความปลอดภัย หมายถึง พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาทำให้พนักงานเกิดความสบายใจและปลอดภัยในการทำงานภายในบริษัท

1.6.2.2 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง พนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น บริษัทมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในด้านการทำงาน โดยจะพิจารณาจากการเพิ่มเงินเดือนอย่างยุติธรรม

1.6.2.3 ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่ได้รับในแต่ละเดือนเป็นค่าตอบแทนให้ของพนักงานในการทำงาน โดยพิจารณาจากจำนวนปริมาณงาน ผลงานและความเหมาะสม การจ่ายค่าจ้างต้องเสมอภาคและเป็นธรรม

1.6.2.4 สวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ หมายถึง ที่พักอาศัย สวัสดิการในส่วนของการรักษาพยาบาล อาหาร วันหยุดพักร้อน และค่าตอบแทนเมื่อมีการออกจากงาน

1.6.3 ปัจจัยด้านความปลอดภัย หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

1.6.3.1 ความรู้ด้านความปลอดภัย หมายถึง ความรู้ของพนักงานในองค์กรที่ได้รับเกี่ยวกับเรื่องของความปลอดภัยในการทำงานด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การจัดฝึกอบรมด้านความปลอดภัย การบรรยาย การสัมมนา และการสาธิต

1.6.3.2 ทักษะที่มีต่อความปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานขององค์กร มีทักษะต่อความปลอดภัยในการทำงาน มีความคิดที่จะปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ การมีความรู้สึก ความสะดวกสบายถึงข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานขั้นตอนหรือวิธีการอย่างถูกต้อง

1.6.3.3 นโยบายด้านความปลอดภัย หมายถึง การกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หรือการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย การจัดการในเรื่องหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานในองค์กร เพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัย การวางแผนรับมือกับเหตุการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น

1.6.3.4 กิจกรรม หรือการจูงใจด้านความปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานขององค์กร ได้รับแรงจูงใจ กิจกรรม หรือการกระตุ้น เพื่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมการอยากมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัยของการปฏิบัติงาน โดยการมอบของขวัญ การมอบรางวัลให้กับผู้ที่พัฒนาความสามารถและทักษะเพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น

1.6.4 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร คือการยอมรับเป้าหมาย มีความจงรักภักดีต่อองค์กร วัฒนธรรมขององค์กร และค่านิยม โดยมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และเต็มใจเพื่อที่จะเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร

1.6.4.1 ทักษะ หมายถึง สภาวะความพร้อมของบุคคล ที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาในทางต่อต้าน หรือสนับสนุน ทั้งทางด้านสถานการณ์ บุคคล หรือแม้แต่แนวความคิด (Kendler, 1963, p. 572)

1.6.4.2 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้กับพนักงานมีอิสระ และสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานด้วยตัวเอง ซึ่งมีระยะเวลาการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด โดยไม่มีการควบคุมจากกลุ่มคนภายนอก

1.6.4.3 ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร หมายถึง พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและพนักงานต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมุ่งมั่น โดยที่ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากการเป็นพนักงานขององค์กร

1.6.4.4 การรักษาพนักงานไว้ในองค์กร หมายถึง การรักษาพนักงานในองค์กร ให้ปฏิบัติงานกับองค์กรได้นานที่สุด โดยพนักงานจะต้องรู้สึกมีคุณค่า รู้สึกถึงการยอมรับในองค์กร พนักงานย่อมมีความรักและต้องการที่จะทำงานเพื่อบริษัทอย่างต่อเนื่อง

1.6.4.5 พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร บริษัท สหชาติ เศรษฐกิจ จำกัด

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

1.7.1 ผลการวิจัยนี้เพื่อทราบวาระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหชาติ เเศรษฐกิจ จำกัด

1.7.2 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

1.7.3 ผลการวิจัยนี้สามารถเป็นแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับพนักงานและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการทำงานของพนักงานในองค์กร บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่องการศึกษาด้านภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม และความปลอดภัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด อธิบายได้จากรายการดังนี้

2.1 ประวัติและความเป็นมา

2.2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

2.3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม

2.4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย

2.5 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาด้านภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม และความปลอดภัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด อธิบายได้จากรายการดังนี้

2.1 ประวัติ และความเป็นมาของ บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2501 โดย คุณสุชาติ ภูพานิช ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 1 ล้านบาท สำนักงานตั้งอยู่ที่ 29 อาคาร 4 เจ ซอยพหลโยธิน 3 ถนนพหลโยธิน แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร และสำนักงานสาขาตั้งอยู่ที่ 174 หมู่ 2 ตำบลทุ่งทอง อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ วัตถุประสงค์เพื่อประกอบกิจการทำเหมืองแร่ใยหินในจังหวัดนครสวรรค์ จากประสบการณ์ในการดำเนินกิจการทำเหมืองแร่มาแล้วกว่า 60 ปี โดยมี พล.ต.อ. โกวิท ภักดีภูมิ เป็นประธานกรรมการและ คุณเลิศ ภักดีภูมิ เป็นกรรมการผู้จัดการ ธุรกิจหลักของบริษัทคือการผลิตและจำหน่ายแร่ใยหินทั้งภายในประเทศและส่งออกต่างประเทศ ที่ผ่านมาในแต่ละปีมียอดการจำหน่ายแร่ใยหินไม่ต่ำกว่า 2,000,000 เมตริกตัน ทำให้ธุรกิจขยายตัวมากขึ้น จนปัจจุบันมีทุนจดทะเบียนรวมทั้งสิ้น 60 ล้านบาท ด้วยธุรกิจที่ขยายตัวมากขึ้นนี้ทำให้บริษัทมีอัตราการว่าจ้างงานพนักงานมากกว่า 300 คน

วิสัยทัศน์

พัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างสังคมที่ดี โดยคำนึงถึงหลักการอยู่ร่วมกันอย่าง มีเอกภาพรับผิดชอบต่อหน้าที่และมีศีลธรรม บริหารกิจการโดยยึดถือปรัชญาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อสร้างความสมดุลให้สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

เราจะดำเนินธุรกิจโดยมีพันธกิจในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสม พร้อมดูแลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อสร้างสังคมและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลอย่างยั่งยืน

ต่อลูกค้า : เรามุ่งมั่นที่จะสร้างคุณค่าและความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า ด้วยการดูแลใส่ใจเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน พร้อมปรับปรุงพัฒนาคุณภาพสินค้าอย่างต่อเนื่อง

ต่อคู่ค้า (Supplier) : เรามุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจร่วมกันบนพื้นฐานของความเป็นธรรมมุ่งสร้างความไว้วางใจ ความสัมพันธ์ และ ความร่วมมือที่ดีเพื่อพัฒนาศักยภาพ และ ประสิทธิภาพในการ ดำเนินธุรกิจร่วมกันในระยะยาว

ต่อผู้ถือหุ้น : เรามุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจเชิงพาณิชย์สามารถสร้างกำไรและผลตอบแทนที่ดีเพื่อการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ต่อสิ่งแวดล้อม : เรามุ่งมั่นที่จะพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เกิดดุลยภาพ กล่าวคือ ธรรมชาติแวดล้อมกับเศรษฐกิจจะต้องบูรณาการเข้าด้วยกันจะทำให้เกิดสภาพที่เรียกว่าเป็นภาวะยั่งยืนทั้งในทางเศรษฐกิจและในทางสภาพแวดล้อม โดยใช้ความเข้าใจของคนในชุมชนเป็นแกนกลางการพัฒนาเพื่อสร้างให้เกิดความสมดุล ระหว่างคนธรรมชาติและสรรพสิ่ง เพื่อให้อยู่ร่วมกันด้วยความเกื้อกูลกันส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

ต่อสังคม : เรามุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดี โดยการสร้างงานและพัฒนาสาธารณูปโภค รวมถึงดูแลด้านศาสนา การศึกษา สาธารณสุขให้เป็นสังคม ที่มี การพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วยความจริงใจและมีจริยธรรม

ปัจจุบันบริษัทฯ มีพนักงานมากถึง 300 คน ทำให้เกิดความหลากหลายทางพฤติกรรมของแต่ละบุคคล มีสาเหตุมาจากลักษณะทางภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม การศึกษา การรับรู้ เป็นต้น และด้วยบุคลากรถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างองค์กรให้มีความเข้มแข็ง นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ และยังเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรอยู่รอดในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพราะถ้าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะสามารถสร้างคุณประโยชน์อันมหาศาลให้กับองค์กรได้ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

จะเห็นได้ว่ามีองค์กรมากมายที่เห็นความสำคัญต่อบุคลากร เน้นให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์กร โดยองค์กรมีการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เช่น สวัสดิการ เงินเดือน โบนัส เป็นต้น แต่สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่า คือความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำของหัวหน้างาน สภาพแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ไม่ถาวร แปรปรวนง่าย โดยอาจเกิดมาจากการประสบการณ์การทำงานประจำวัน ปัญหาที่พนักงานต้องเผชิญหน้าในแต่ละวัน (จิรวรรณ หาดทรายทอง, 2539, หน้า 14 อ้างใน นางสาวลลิตา จันทรงาม, 2559)

บริษัทฯ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งในแต่ละองค์กรจะประกอบไปด้วยกลุ่มคนที่มาทำงานร่วมกันและกลุ่มคนนี้มีแนวโน้มมีความแตกต่างกันในหลายด้าน แต่ก็มี

ความต้องการเป้าหมายที่จะทำงานให้สำเร็จ และในการปฏิบัติตามกลยุทธ์ขององค์กรนั้นจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องประสานความร่วมมือเหล่านั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันจะเป็นสิ่งที่น่าสนใจองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งบุคคลากรมีบทบาทสำคัญที่สุดในองค์กรที่จะทำหน้าที่เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนและนำพาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จได้ และการที่ผู้บังคับบัญชาจะนำพาองค์กรของตนไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใดนั้น องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ การมีบทบาทภาวะผู้นำขององค์กร (Leadership) ซึ่งนอกจากจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถแล้วยังต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับและได้รับการสนับสนุนจากผู้ตาม อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ (วรางคณา กาญจนพาที, 2556)

การที่บริษัทประกอบกิจการมาอย่างยาวนานทำให้มีพนักงานที่มีความหลากหลายทางวัยวุฒิ และคุณวุฒิ มีโครงสร้างองค์กรแบบเน้นหน้าที่ (Functional organization) ทำให้มีสายการบังคับบัญชาที่เน้นตัวผู้นำในการรวมศูนย์ และกระจายอำนาจไปตามหน้าที่ ซึ่งจะมีผู้นำของแต่ละหน้าที่ในการบริหารงานอีกชั้น ทำให้พบปัญหาคือ ผู้นำแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ความชำนาญในงานเฉพาะของตนเอง การมีอิทธิพลต่อลูกน้องในสายการบังคับบัญชา ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร การคิดต่างหรือแม้แต่กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กร สวัสดิการ เงินเดือน สภาพความเป็นอยู่ต่าง ๆ ล้วนขึ้นอยู่กับผู้นำทั้งสิ้น

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษาวิจัยมีความสนใจอยากศึกษาถึงภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อสภาพแวดล้อม และความปลอดภัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยมาใช้ประโยชน์กับองค์กรได้ต่อไป

2.2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

ในปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี การเมือง ที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา รวมถึงความท้าทายในการดำเนินธุรกิจที่เกิดจากการแข่งขันกับองค์กรต่างๆ ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร ปัจจัยสำคัญต่อการชี้วัดความสำเร็จขององค์กร คือ ผู้นำ ผู้นำที่รู้จักการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้มีความเท่าทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนวิธีการบริหารงาน เพราะอาจส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ผู้นำที่ดีต้องเกิดจากการ เรียนรู้ประสบการณ์ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล, 2559)

Bass (1977) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำ (Full Rang) โดยใช้ผลวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเป็นไปโดยรูปแบบ ภาวะผู้นำที่มีการนำเสนอในช่วงปี ค.ศ. 1985 การนำเสนอโมเดลนี้

ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 ระบบด้วยกัน คือ ระบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ระบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และระบบภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1.) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายาม และพัฒนาความสามารถผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามให้เข้าไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในหน้าที่ และวิสัยทัศน์ของกลุ่มหรือทีม หรือขององค์กรเพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมทีม และผู้ตามสามารถมองให้ไกลกว่าความสนใจของพวกเขาเพื่อนำไปเป็นประโยชน์ของทีมหรือกลุ่ม รวมถึงองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการผู้นำนั้นจะมีอิทธิพลกับผู้ร่วมงานและผู้ตามนี้โดยจะกระทำ ผ่านองค์ประกอบจากพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

1.1) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึง ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิด แรงบันดาลใจกับผู้น้อยหรือผู้ตาม โดยให้ความหมายและการท้าทายเรื่องของการงานกับผู้น้อยหรือตาม ผู้นำควรจะกระตุ้นจิตวิญญาณของผู้ร่วมงานหรือทีม (Team Spirit) ให้มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา และการมองโลกในแง่ดีผู้นำจะสื่อสารความต้องการที่ชัดเจน ผู้นำจะแสดงความผูกพันหรือการอุทิศตัวต่อเป้าหมายแล้ววิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้น้อยหรือผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อหน้าที่และวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้นำจะให้ความช่วยเหลือให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้งจะเห็นว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้ผ่านการคำนึงถึงการกระตุ้นทางปัญญาและ ความเป็นปัจเจกบุคคล โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้น้อยหรือผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและกระตุ้นให้กลุ่มคนนี้สามารถแก้ไขกับปัญหาที่พวกเขาต้องเผชิญได้ ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญาจะช่วยให้ผู้ตามจแก้ไขกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์

1.2) การสร้างบาร์มี หมายถึง พฤติกรรมที่ดีของผู้นำที่น่าเคารพนับถือ หรือ น่ายกย่อง เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามรู้สึกภาคภูมิใจ ไว้วางใจ และศรัทธาที่จะเคารพเชื่อฟังผู้นำ ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดพฤติกรรมเลียนแบบของผู้ตามที่ต้องการจะเป็นเหมือนผู้นำที่ตนเองยกย่องเคารพนับถือ สิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องทำ เพื่อที่จะก่อให้เกิดคุณลักษณะนี้คือ จะต้องมิวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความสม่ำเสมอในการทำงาน สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ไว้วางใจได้ว่าจะนำพาผู้ตามไปในทิศทางที่ถูกที่ควร ไม่ใช่อำนาจเพื่อประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง แต่จะคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมหรือองค์กรเป็นหลักแสดงให้เห็นถึงการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพ ความมุ่งมั่นในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมในการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน ความเฉลียวฉลาดในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ ส่งเสริมความ

ภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี แล้วสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ตาม ให้รู้สึกเป็นพวกเดียวกัน โดยการกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับผู้ตาม สามารถแสดงถึงทิศทางที่จะทำให้ทีมงานประสบความสำเร็จ และสามารถถ่ายทอดความรู้ ความสามารถต่าง ๆ ให้แก่ผู้ตามได้

1.3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง ผู้นำมีการกระตุ้นผู้น้อยหรือผู้ตามให้ ตระหนักกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในภายในองค์กร ทำให้ผู้น้อยหรือผู้ตามมีความต้องการที่จะหาแนวทางใหม่ เพื่อมาแก้ไขปัญหาในองค์กร เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อให้เกิดการริเริ่มและสร้างสรรค์ จากการตั้งสมมติฐาน ในการเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การพิจารณาปัญหาและการเผชิญหน้ากับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ มีการสนับสนุนและการจูงใจความคิดริเริ่มใหม่ ในการมองปัญหาและ การหาคำตอบของปัญหา ให้กำลังใจผู้น้อยหรือผู้ตามให้มีความพยายามหาวิธีแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้น้อยหรือผู้ตามแสดงความคิด เหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้น้อยหรือผู้ตามถึงแม้ว่าจะมีความแตกต่างจากความคิดของหัวหน้า ซึ่งผู้นำควรทำให้ผู้น้อยหรือผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสิ่งที่มีความท้าทายและมีโอกาสที่ดีเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน โดยหัวหน้าจะสร้างความเชื่อมั่น และมั่นคงให้ผู้น้อยหรือผู้ตามว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นจะต้องมีวิธีแก้ไขแม้ว่าบางครั้งปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้หัวหนามีหน้าที่พิสูจน์ให้ผู้น้อยหรือผู้ตามเห็นว่าสามารถจัดการกับอุปสรรคได้ ซึ่งเกิดจากความร่วมมือและทำงานเป็นทีมในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้น้อยหรือผู้ตามจะโดนกระตุ้นให้ตั้งคำถามในเรื่องค่านิยมของตนเอง ประเพณีและความเชื่อมั่นด้านการกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่มีความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความสามารถของผู้น้อยหรือผู้ตามให้ตระหนัก เข้าใจและสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง

1.4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้ตามในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้น้อยเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้น้อย รู้สึกมีความสำคัญและมีคุณค่า หัวหน้าจะเป็นโค้ช (Coach) และที่ปรึกษา (Advisor) ให้กับผู้น้อยแต่ละบุคคล เป็นการพัฒนาผู้น้อย ซึ่งหัวหน้าจะเอาใจใส่ความต้องการของผู้น้อยเป็นพิเศษ เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของผู้ตามแต่ละบุคคล ผู้นำมีการพัฒนาศักยภาพของผู้น้อย รวมถึงเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้น้อยจากการให้โอกาสด้านการเรียนรู้ศึกษาสิ่งใหม่ สร้างการสนับสนุนและ คำนึงถึงลักษณะที่แตกต่างระหว่างกลุ่มหรือบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการการประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่า ยอมรับลักษณะความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำ ได้สนับสนุนการสื่อสารหลายทางและมีพูดคุยกับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวล ของแต่ละบุคคลเห็นผู้ตามเป็นบุคคลมากกว่า เป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ เห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) หัวหน้าจะมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาผู้น้อยแบบเปิดโอกาสให้ผู้น้อยได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และริเริ่มเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่มีความท้าทายความสามารถ หัวหน้าจะสอบถามผู้น้อยและให้คำแนะนำให้การ

สนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบโดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขา กำลังถูกตรวจสอบ

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัล หรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำให้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์จูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงาน และช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมายโดยผู้นำจะระบุบทบาทและข้อกำหนดงานที่ชัดเจนทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงาน และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่ผู้ตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมายรางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย เป็นภาวะที่ผู้นำปล่อยให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ไม่มีการควบคุมดูแล เมื่อผู้ตามต้องการความช่วยเหลือ เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือต้องการผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ ผู้นำประเภทนี้จะไม่อยู่ให้ความชัดเจนหรือช่วยเหลือผู้ตาม เป็นภาวะผู้นำที่ขาดความรับผิดชอบและไม่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

Trewatha & Newport (1982) กล่าวว่า ภาวะผู้นำนับเป็นสิ่งที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในทุกองค์การ โดยทั่วไปมนุษย์มีความเชื่อและคาดหวังว่าบุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีศักยภาพเพียงพอที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การและสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ซึ่งไม่เฉพาะแต่มนุษย์เท่านั้น แม้กระทั่งในฝูงสัตว์ก็มีตัวทำหน้าที่ผู้นำ มีตำแหน่ง มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์การบางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงแต่บางครั้งภาวะผู้นำ ก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์การ ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การสำหรับองค์การที่เป็นทางการนั้นส่วนใหญ่แล้วบุคคลผู้แสดงบทบาทผู้นำคือผู้บริหารที่เรียกชื่อตำแหน่งแตกต่างกันไป เช่น ผู้จัดการผู้บริหาร หัวหน้า ฯลฯ บุคคลเหล่านี้ต่างพยายาม ที่จะใช้อิทธิพลต่อสมาชิกขององค์การเพื่อให้กระทำหรืองดเว้นการกระทำ หรือแสดงบทบาทตามที่กำหนด ในแต่ละสถานการณ์ผู้นำจะใช้อิทธิพลเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกร่วมมือกันทำงานในองค์การทั่วไปผู้ที่ไม่เป็นทางการ มักคำนึงถึงความพึงพอใจของสมาชิกเป็นอันดับแรกส่วนผู้นำที่เป็นทางการนอกจากคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ตามแล้วยังต้องคำนึงถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การด้วย ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความแตกต่างของผู้นำทั้งสองประเภทนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งแต่ขึ้นอยู่กับขอบเขตของบทบาทของแต่ละคน ซึ่งหมายความว่าใครจะทำงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ใดก็สามารถแสดงภาวะผู้นำได้หากบุคคลนั้นแสดงบทบาทการนำและมีผู้ทำตามการนำของเขา

กฤษฎา น่วมจิตร (2558) ได้ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในภาวะผู้นำ และปัจจัยทางด้านรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนภาวะผู้นำแบบส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านอัตราผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัว อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนิดา ไชยแก้ว (2559) ได้ศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำ พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการกลุ่มGeneration Y ในประเทศไทยมีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวคิด Inclusive Leadership ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้ง 6 องค์ประกอบ พฤติกรรมภาวะผู้นำการไม่มีอคติ (Cognizance of Bias) มีคะแนนสูงสุด อีกทั้งพฤติกรรมภาวะผู้นำแนวคิด Inclusive Leadership ทั้ง 6 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จทางธุรกิจ โดยมีมิติความสำเร็จด้านการบริหารคนสูงกว่าความสำเร็จด้านผลประโยชน์ประกอบการ โดยพฤติกรรมภาวะผู้นำ ความมุ่งมั่นต่อแนวคิด IL (Commitment) มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุดทั้ง 2 มิติ สำหรับการวิเคราะห์อิทธิพลของทั้ง 6 องค์ประกอบ พบว่า มี 3 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลเชิงบวก ต่อความสำเร็จทางธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 ได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำ ความมุ่งมั่นต่อแนวคิด IL, การเข้าใจแนวคิดด้านวัฒนธรรม และ การไม่มีอคติ ที่ระดับอิทธิพล 0.350, 0.212 และ 0.160

นนทกร อรุณโน (2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นไปตามสมการพยากรณ์อย่างง่าย

จักขณา วงศาโรจน์ (2557) ได้ศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี เป็นข้าราชการทหารชั้นประทวน มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน เป็นระยะเวลา 11 – 20 ปีมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท สำหรับระดับความคิดเห็นของข้าราชการทหารภายในกรมกำลังพลทหารบกที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions) พบว่า ตัวแปรด้านทัศนคติของผู้บริหาร และด้านหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณลักษณะของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์อย่างมี

นัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการทหารภายในกรมกำลังพลทหารบกให้ความสำคัญกับทัศนคติและการทำงานบนหลักธรรมาภิบาลของผู้บังคับบัญชาโดยไม่ได้พิจารณาการมีภาวะผู้นำของ ผู้บริหารที่พึงประสงค์จากคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา

2.3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม

Hoy & Miskel (1991) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมเป็นสิ่งที่อยู่ภายในหรือภายนอกองค์การและมีศักยภาพหรืออิทธิพลต่อองค์การทั้งในภาพรวมหรือบางส่วน นอกจากนี้ยังระบุถึงคำจำกัดความของสภาพแวดล้อมในเชิงความสัมพันธ์ 2 ทางว่า สภาพแวดล้อม คือ สิ่งที่อยู่นอกขอบเขตของหน่วยที่วิเคราะห์ (Unit of Analysis) และส่งผลกระทบต่อประกอบภายในระบบ ในขณะเดียวกัน ระบบก็สามารถส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมบางส่วนได้เข้าไปเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น วัฒนธรรมความเชื่อที่ติดตัวบุคคลเข้าไปในองค์การและส่งผลให้เกิดบรรยากาศซึ่งเป็น สภาพแวดล้อมภายใน

จากการที่นักพฤติกรรมศาสตร์ได้สังเกตพฤติกรรมของมนุษย์ จึงทำให้เกิดความเชื่อเบื้องต้นที่ว่าสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อมนุษย์ มนุษย์จะเกิดการเปลี่ยนแปลงปฏิกิริยาไปตามสภาพแวดล้อมที่อาศัยอยู่ สภาพแวดล้อมที่ว่าอาจเป็นสภาพแวดล้อมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เช่น วัฒนธรรมความเชื่อ ค่านิยมก็มีผลผูกพันกับความรู้สึคนึกคิดและกิจกรรมของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตาย (นงลักษณ์ มีจรรยา, 2546) เมื่อมนุษย์อาศัยอยู่ร่วมกันเป็นสังคมจึงต้องมีการจัดระเบียบในสังคม เพื่อเป็นการกำหนดพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมถึงเป็นการกำหนดแนวทางในการดำเนินชีวิตทุกหน่วยงานล้วนตระหนักและให้ความสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อม เพราะสภาพแวดล้อมส่งผลกระทบต่อพัฒนาการของมนุษย์ จึงถือว่าสภาพแวดล้อมมีหน้าที่เราให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม (ทวีศิลป์ สารเสน, 2543)

Gilmer (1966) กล่าวว่า ลักษณะของ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับ ความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์การ ซึ่งจากงานวิจัยได้พบว่าคนที่มีความรู้สึกลดหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าการมั่นคงไม่ได้มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมให้บำเหน็จรางวัลแก่ ผู้ปฏิบัติงานดี

ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์การและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์การ การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์การ ชื่อเสียงขององค์การ และ การดำเนินงานขององค์การ

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับ นับถือเป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิด ริเริ่ม เป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับการเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิดและได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงาน มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the job) คือ การได้ทำงาน อยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาด และมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์การ เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การ ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลัง ทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ ข่าวสารด้านนโยบาย และกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์การ และบุคคลต่างๆ ในองค์การ

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร จัดไว้อย่างเหมาะสม และเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศ ถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์ และ สวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

Moos (1974) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 มิติ มีรายละเอียดดังนี้

1. มิติด้านสัมพันธ์ภาพ (Relationship Dimension) ใช้วัดการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคคลต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมงานและการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา และกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนกัน มิติด้านนี้ประกอบด้วยมาตรย่อยที่ใช้วัดลักษณะ 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความเกี่ยวข้องในการทำงาน (Involvement) เป็นลักษณะที่พนักงานมีความรู้สึกสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและงานที่ได้รับ มอบหมาย การอุทิศตนให้กับงาน การมีส่วนร่วม มีโอกาสที่จะเสนอแนะ การได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็นทำให้รู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญและมีความเคารพในตนเองมากขึ้น การที่สมาชิกทุกคน มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้ผสมผสานความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้น การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) ใช้ประเมินลักษณะบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างรู้สึกถึงความเป็นมิตรและการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถ้าเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรในการแนะนำหรือช่วยเหลือก็จะทำให้ผู้อื่นเกิดความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ผลในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย

1.3 การได้รับการสนับสนุน (Supervisor Support) การที่ผู้บังคับบัญชา หรือนายจ้างให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง รวมทั้งการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การเปิดโอกาสในการให้ลูกจ้างแสดงความคิดเห็น สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานดีควรมีการให้รางวัลหรือเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่ง จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Development Dimension) ใช้ ประเมินปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคลและการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะวัดใน 3 ด้าน คือ

2.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) บรรยากาศในการทำงาน ที่มีลักษณะที่ลูกจ้างหรือพนักงานมีอิสระที่จะใช้ความคิด มีความรับผิดชอบ สามารถตัดสินใจงาน และทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตัวของพนักงานเอง ถ้าหากพนักงานไม่มีอิสระและไม่มีอำนาจตัดสินใจในการทำงาน ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในอาชีพได้เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าไม่สามารถควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

2.2 ด้านการมุ่งเน้นงาน (Task Orientation) เป็นลักษณะของบรรยากาศ ในการทำงานที่มุ่งให้ความสำคัญกับการวางแผนการทำงานที่ดี ปรับปรุงทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและการทำงานให้สำเร็จ ในการทำงานถ้ามีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดีชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ ผู้ปฏิบัติเข้าใจในแผนและผลงานที่ได้ก็จะสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2.3 ด้านความกดดันในงาน (Work Pressure) บรรยากาศในการทำงานที่มีลักษณะ

กดดัน แรงบีบต้องแข่งขันกับเวลา ความกดดันในงานนั้นอาจเกิดจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น เสียง แสง อาจเกิดจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือกฎระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัดจนเกินไป จึงทำให้เกิดความกดดันในการทำงานส่งผลให้ผลของงานออกมาไม่ดี

3. มิติการคงไว้ซึ่งระบบ (System Maintenance Dimension) ใช้ประเมินความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบนโยบายต่างๆ ลักษณะข้อบังคับของหน่วยงาน การได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงาน แบ่งได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความชัดเจน (Clarity) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างรู้สึกคาดหวังในการทำงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจนกฎระเบียบ นโยบายต่างๆ ลูกจ้างได้รับการแจ้งให้ทราบอย่างชัดเจน ถ้าองค์กรใดได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ปัญหาเรื่องความขัดแย้งในเรื่องบทบาทจะไม่เกิดขึ้นในการทำงาน เพราะทุกคนรู้หน้าที่ของตนเอง

3.2 ด้านการควบคุมงาน (Control) หมายถึง ลักษณะการดูแลการจัดการให้พนักงานหรือลูกจ้างทำงานภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน โดยทั่วไปแล้วในการทำงาน จะมีกฎข้อบังคับไว้เพื่อความเรียบร้อยในการทำงาน แต่การควบคุมโดยใช้กฎข้อบังคับนั้นควรจะอยู่ในระดับที่เหมาะสมและสามารถยืดหยุ่นได้ เพราะถ้าหากลูกจ้างรู้สึกว่านายจ้าง หรือข้อบังคับเข้มงวดจนเกินไป บรรยากาศในการทำงานก็จะดูเคร่งครัด ทำให้พนักงานเกิดความเครียด อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ หรือการได้เปลี่ยนแปลงงาน (Innovation) หมายถึง การเน้นการเปลี่ยนสภาพบรรยากาศในการทำงาน รูปแบบและวิธีการทำงานใหม่ๆ ในการทำงาน ถ้าได้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม รูปแบบ และวิธีการในการทำงานใหม่ๆ ให้ไม่ซ้ำซากจำเจอยู่เสมอ ก็จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่ามีบรรยากาศในการทำงานมีความแปลกใหม่ ทำให้รู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3.4 ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน (Physical Comfort) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกสบายในการทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่สนับสนุนให้พนักงานหรือลูกจ้างรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่ง ถ้าสถานที่ทำงานมีการระบายอากาศอากาศดี สี แสง และการตกแต่งภายในที่ดี พนักงานก็จะรู้สึกสดชื่นและอยากทำงานมากขึ้น

วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ได้ศึกษางานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัย สภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ จำกัด จังหวัดมุกดาหาร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือ

ด้วยวิธีของครอนบาร์คกับพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนจำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.918 โดยแจกกับพนักงานและหน่วยสนับสนุน จำนวน 300 คน ส่วนวิธีทางสถิติแบ่งประเภทเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่สถิติสอบค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการปฏิบัติงาน และฝ่าย/ สังกัด แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยความปลอดภัยไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อม มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนในทางเดียวกัน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนในทางเดียวกัน

ธารินี ทองลิ่ม (2558) ได้ศึกษา 1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ที่ต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนด้านอายุระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ อัตราค่าตอบแทนต่อเดือนต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ 2. ปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์กับการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะจากวิจัย คือ องค์กรควรมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร มอบหมายตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงานแต่ละคนอย่างเสมอภาค ยุติธรรมและควรสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษาให้พนักงาน

ศุภลักษณ์ พรหมสร (2558) ได้ศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสมทั้งทางด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ($r = 0.50, 0.72, 0.75, p < .01$) ทางด้านการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ทั้งผู้นำที่มุ่งเน้นงาน ผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ และผู้นำที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.55, 0.60, 0.71, p < .01$) และ ความผูกพันในงาน ทั้งด้านความขยันขันแข็งในงาน ด้านความทุ่มเทในงาน และด้านความรู้สึกรักเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ($r = 0.63, 0.64, 0.60, p < .01$) นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ และสภาพแวดล้อมด้านสังคม รูปแบบผู้นำ ที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และ ความผูกพันในงานด้านความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ 73 เปอร์เซ็นต์เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเพื่อนำมาพัฒนาองค์กร

พลวิช ยศสุนทร (2563) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตการบิน ท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ

แบบสอบถาม ที่มีความเชื่อมั่น .938 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติอนุมาน ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ t-test, F-test และ Regression ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 259 คน (ร้อยละ 70) มีอายุ 25-34 ปี จำนวน 220 คน (ร้อยละ 59.5) การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 175 คน (ร้อยละ 47.3) มีรายได้ <20,000 บาท จำนวน 153 คน (ร้อยละ 41.4) มีอายุงาน ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 156 คน (ร้อยละ 42.2) และมีความเห็นต่อปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงานด้านการรับทราบหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ทำอยู่อย่างชัดเจน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่มีการเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ และอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน และ (2) ปัจจัยความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตการบิน ท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมืองที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย

Heinrich (1920) ที่ได้ทำการศึกษาสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุในปี ค.ศ.1920 สรุปไว้ 3 ประการดังนี้

1. สาเหตุที่เกิดจากคน (Human Causes) มีจำนวนสูงที่สุดคือร้อยละ 88 ของการเกิดอุบัติเหตุทุกครั้ง ตัวอย่างเช่น การทำงานที่ไม่ถูกต้อง ความพลั้งเผลอ ความประมาท การมีนิสัยชอบเสี่ยงในการทำงาน เป็นต้น
2. สาเหตุที่เกิดจากความผิดพลาดของเครื่องจักร (Mechanical Failure) มีจำนวน เพียงร้อยละ 10 ของการเกิดอุบัติเหตุทุกครั้งตัวอย่างเช่น ส่วนที่เป็นอันตรายของเครื่องจักรไม่มีเครื่องป้องกัน เครื่องมือหรือเครื่องจักรต่างๆ ขาดการบำรุงรักษาหรือการวางแผนงานไม่เหมาะสมสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัย เป็นต้น
3. สาเหตุที่เกิดจากดวงชะตาหรือภยันตราย(Acts of God) เป็นสาเหตุของอุบัติเหตุที่น้อยที่สุดในสามสาเหตุซึ่งเป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาตินอกเหนือการควบคุมได้เช่น พายุ น้ำท่วม ไฟป่า เป็นต้น ในปีค.ศ. 1981 เฮนริช (Heinrich, 1959) ได้บัญญัติแนวคิดเดิม ซึ่งเขาได้สรุปสาเหตุสำคัญของการเกิดอุบัติเหตุเป็น 2 ประการคือ

1. การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Acts) เป็นสาเหตุใหญ่ที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้แก่

1.1 การทำงานไม่ถูกวิธีหรือไม่ถูกขั้นตอน

- 1.2 การมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง เช่น อุบัติเหตุเป็นเรื่องของเคราะห์กรรม แก้ไขป้องกันไม่ได้
- 1.3 ความไม่เอาใจใส่ในการทำงาน
- 1.4 ความประมาท ความพลั้งเพลอ เหม่อลอย
- 1.5 การมีนิสัยชอบเสี่ยง
- 1.6 การไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบความปลอดภัยของโรงงาน
- 1.7 การทำงานโดยไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล
- 1.8 การแต่งกายไม่เหมาะสม
- 1.9 การถอดเครื่องกำบังส่วนอันตรายของเครื่องจักรออกด้วยความรู้สึกรำคาญทำงานไม่สะดวก หรือถอดเพื่อซ่อมแซมแล้วไม่ใส่คืน
- 1.10 การใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ไม่เหมาะกับงาน เช่น การใช้ขวดแก้วตอกตะปูแทนการใช้ค้อน
- 1.11 การหยอกล้อกันระหว่างทำงาน
- 1.12 การทำงานโดยที่ร่างกายและจิตใจไม่พร้อมหรือผิดปกติเช่น ไม่สบาย เมาค้างมีปัญหาครอบครัว ทะเลาะกับแฟน เป็นต้น
2. สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Conditions) เป็นสาเหตุรอง ได้แก่
- 2.1 ส่วนที่เป็นอันตราย (ส่วนที่เคลื่อนไหว) ของเครื่องจักรไม่มีเครื่องกำบังหรืออุปกรณ์ป้องกันอันตราย
- 2.2 การวางผังโรงงานที่ไม่ถูกต้อง
- 2.3 ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย และความสกปรกในการจัดเก็บวัสดุ
- 2.4 พื้นที่โรงงานขรุขระเป็นหลุมบ่อ
- 2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือไม่ถูกสุขอนามัย เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอเสียงดังเกินควร ความร้อนสูง ฝุ่นละออง ไอระเหยของสารเคมีที่เป็นพิษ เป็นต้น
- 2.6 เครื่องจักรกล เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ชำรุดบกพร่อง Bird & German (1991, pp. 116-117) ได้คิดค้น โมเดลเกี่ยวกับการคำนวณหาสาเหตุของอุบัติเหตุและความสูญเสีย (Loss Causation Model) ขึ้นมาโดยมีแนวคิดที่ว่าอุบัติเหตุเกิดจากหลายสาเหตุร่วมกัน ได้แก่ องค์ประกอบ 4 อย่าง คือ
1. คน (People) ไม่ได้หมายถึงพนักงานผู้ที่เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุเท่านั้น แต่ยังรวมถึงผู้บริหารซึ่งเป็นผู้วางนโยบาย วิศวกรผู้ออกแบบ ช่างซ่อมบำรุงเครื่องจักร ผู้จัดการและหัวหน้างาน

2. อุปกรณ์ (Equipment) ได้แก่ เครื่องมือ เครื่องจักร ที่พนักงานใช้ทำงาน รวมถึงยานพาหนะและที่ครอบเครื่องจักร(Safeguard)

3. วัสดุ (Material) ได้แก่ วัตถุดิบ สารเคมีและสารอื่น ๆ ที่พนักงานใช้ในการทำงานและใช้ในการผลิต

4. สิ่งแวดล้อม (Environment) ได้แก่ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่แวดล้อม คน อุปกรณ์และวัสดุ เช่นฝุ่นเชื้อราแบคทีเรีย ไอระเหยก๊าซ แสง เสียงอุณหภูมิ เป็นต้น

การเกิดอุบัติเหตุหรือเกิดความสูญเสียในงานอุตสาหกรรมนั้นมาจากความประมาท (Careless) เป็นเบื้องต้น แต่เนื่องจากความประมาทนั้นอาจไม่ได้มาจากพนักงานโดยตรง เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นจุดเริ่มต้นของอุบัติเหตุได้ เกลิมซัย ซยักิตติภรณ์ (2546, หน้า 21-25) ได้รวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ ไว้ 3 ทฤษฎีคือ ทฤษฎีโดมิโน ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัยของ บ็อบ พี เรนซ์ และทฤษฎีรูปแบบการเกิดอุบัติเหตุของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา ดังนี้

1. ทฤษฎีโดมิโน (Domino Theory) ตัวโดมิโนทั้ง 5 ตัว ได้แก่

ลำดับที่ 1 บรรพบุรุษและสิ่งแวดล้อมทางสังคม (Ancestry and Social Environment) สิ่งแวดล้อมทางสังคมและการประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันมาจากอดีตทำให้แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาต่าง ๆ กันเช่น ความสะเพร่า ประมาท เลินเล่อ ขาดการไตร่ตรอง ความดื้อดึงดันทุรัง ความชอบในการเสี่ยงอันตราย และลักษณะอื่น ๆ ที่ถ่ายทอดทางกรรมพันธุ์กรรม เป็นต้น

ลำดับที่ 2 ความผิดปกติของบุคคล (Fault of Person)

สุขภาพจิตและสิ่งแวดล้อมทางสังคมเป็นสาเหตุทำให้เกิดความผิดปกติของบุคคล เช่น การปฏิบัติงานโดยขาดความยั้งคิดอารมณ์รุนแรงประสาทอ่อนไหวง่าย ความตื่นเต้น ขาดความรอบคอบ เพิกเฉย ละเลยต่อการกระทำที่ปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งความผิดปกติเหล่านี้จะส่งผลกระทบให้เกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและทำให้เครื่องจักรและการทำงานต้องอยู่ในสภาพหรือสภาวะที่เป็นอันตราย

ลำดับที่ 3 การกระทำที่ไม่ปลอดภัย และหรือสภาพเครื่องจักร

หรือสภาวะสิ่งแวดล้อมที่เป็นอันตราย (Unsafe Act Mechanical or Physical Hazard) ยกตัวอย่าง การปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัยของบุคคล เช่น ยืนทำงานใต้ของหนักที่แขวนอยู่ การติดเครื่องยนต์โดยไม่แจ้งหรือเตือน ถอดเซฟการ์ดของเครื่องจักรออกเป็นต้น ยกตัวอย่าง สภาพเครื่องจักรหรือสภาวะแวดล้อมที่เป็นอันตราย เช่น ขาดเครื่องป้องกันจุดอันตราย เสียงดังเกินไป แสงสว่างไม่เพียงพอ การระบายอากาศไม่ดี เป็นต้น สิ่งที่เกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยจะเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ

ภาพที่ 2.1: ลำดับการเกิดอุบัติเหตุ



ลำดับที่ 4 การเกิดอุบัติเหตุ (Accident) เหตุการณ์ที่มีสาเหตุปัจจัยทั้ง 3 ลำดับ มาแล้วย่อมส่งผลให้เกิดอุบัติการณ์เช่น ลื่นล้ม ตกจากที่สูง เดินสะดุด สิ่งของหล่นจากที่สูงวัตถุกระเด็นใส่ กระแทก หรือตัด เป็นต้น ซึ่งอุบัติการณ์เหล่านี้อาจจะเป็นสาเหตุของการบาดเจ็บ

ลำดับที่ 5 การบาดเจ็บ (Injury) ยกตัวอย่าง การบาดเจ็บที่เกิดด้วยอวัยวะบางส่วนในร่างกายเช่น กระดูกหักหรือ เคล็ดขัดยอก แผลฉีก แผลไฟไหม้ เป็นต้น การบาดเจ็บเหล่านี้เป็นผลโดยตรงจากการเกิดอุบัติเหตุ

2. ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัยของ บ็อบ ไฟ เรนซ์ (Firenze System Model) มีแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบระบบความปลอดภัยว่าในการศึกษาถึงสาเหตุของอุบัติเหตุ จะต้องศึกษาองค์ประกอบทั้งระบบซึ่งมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้งกันองค์ประกอบดังกล่าวประกอบด้วย คน (Man) เครื่องจักร (Machine) และสิ่งแวดล้อม (Environment) ความสำคัญขององค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของอุบัติเหตุแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน (Task) และการเกิดอุบัติเหตุ (Accident) ดังนี้

2.1 คนหรือผู้ปฏิบัติงาน (Man) ในการผลิตงานหรือทำงานในแต่ละขั้นผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องตัดสินใจ (Decision) เลือกวิธีปฏิบัติโดยหนึ่งเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายแต่การตัดสินใจในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละครั้งนั้นย่อมมีความเสี่ยง (Risks) แอบแฝงอยู่เสมอ ดังนั้นในการตัดสินใจแต่ละครั้งผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีข้อมูลข่าวสาร (Information) ที่เพียงพอถ้าหากข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องก็จะทำให้การตัดสินใจถูกต้องแต่ถ้าข้อมูลไม่ถูกต้องก็จะทำให้

การตัดสินใจนั้นผิดพลาดหรือมีความเสี่ยงสูงและทำให้เกิดความล้มเหลวในการทำงานซึ่งอาจจะส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้

2.2 อุปกรณ์เครื่องจักร (Machine) อุปกรณ์เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตจะต้องมีความพร้อมปราศจากข้อผิดพลาด ถ้าอุปกรณ์เครื่องจักรออกแบบไม่ถูกต้องหรือขาดการบำรุงรักษาที่ดีย่อมทำให้กลไกของเครื่องจักรปฏิบัติงานผิดพลาดซึ่งจะนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ

2.3 สิ่งแวดล้อม (Environment) สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการผลิต ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อผู้ปฏิบัติงานและเครื่องจักรซึ่งจะเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุได้

3. ทฤษฎีรูปแบบการเกิดอุบัติเหตุของกองทัพบกสหรัฐอเมริกาการบริหารงานความปลอดภัยของกองทัพบกสหรัฐอเมริกาได้พัฒนามากขึ้นเนื่องจากได้มีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการป้องกันประเทศกองทัพบกสหรัฐอเมริกาก็ได้ศึกษาเทคโนโลยีทางด้านความปลอดภัยควบคู่ไปกับเทคโนโลยีในการผลิตและการใช้ด้วยรูปแบบที่นำเสนอนี้เป็นรูปแบบที่แสดงถึงการเกิดอุบัติเหตุซึ่ง อ้างอิงสรุปเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุได้เป็น 3 ประการคือ

3.1 ความผิดพลาดของผู้ปฏิบัติงาน (Human Error) เกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act) สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Condition) ต่าง ๆ ที่มีอยู่หรือเกิดขึ้นก็เกิดจากวิธีการทำงานที่ไม่ปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานเช่นกัน ความผิดพลาดต่าง ๆ นั้นอาจเกิดขึ้นจากความผิดพลาดทางร่างกายขาดการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ หรือขาดการกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการทำงาน

3.2 ความผิดพลาดในระบบ (System Error) อาจเกิดจากการออกแบบไม่เหมาะสมซึ่งเนื่องมาจากนโยบายที่ไม่เหมาะสมของหน่วยงาน เช่น การประหยัดการเลือกใช้เทคโนโลยีการบำรุงรักษา หรือเกิดจากความล้มเหลวในการออกแบบที่ไม่ถูกต้อง เป็นต้น

3.3 ความผิดพลาดในการบริหารจัดการ (Management Error) สาเหตุหลักอาจเกิดจากความล้มเหลว (Failure) จากการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารการใช้เทคโนโลยีและระบบการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งความล้มเหลวนี้อาจเกิดจากการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง การฝึกอบรมอาจไม่เพียงพอขาดการกระตุ้นจูงใจในการปฏิบัติงาน

ชนกานต์ สกุลแถว (2559) ได้ศึกษา นักศึกษาส่วนใหญ่มีอายุ 19-20 ปีมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความรู้ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการเคมีอยู่ในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการเคมีอยู่ในระดับดีมีความตระหนักในความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการเคมี อยู่ในระดับสูง และมีการรับรู้ต่ออุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในห้องปฏิบัติการเคมีอยู่ในระดับ ต้องปรับปรุง สำหรับการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการใช้ ห้องปฏิบัติการเคมีของนักศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้าน

ความรู้ ปัจจัยด้านความตระหนัก และปัจจัยด้านการรับรู้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการใช้ห้องปฏิบัติการเคมีของนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ทรงศักดิ์ มณฑา (2560) ได้ศึกษา พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการผลิตใน บริษัท บุรณพากรูป จำกัด โดยภาพรวมของพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานสายการผลิต อยู่ในระดับค่อนข้างมากเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อความปลอดภัย ด้านการติดตามผลของการปฏิบัติงานในด้านความปลอดภัย ด้านการให้การศึกษา และฝึกอบรมอยู่ในระดับค่อนข้างมากรองลงมา ด้านการมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการจัดสภาพความปลอดภัยในการทำงาน ตามลำดับ และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการผลิต ในบริษัท บุรณพากรูป จำกัด พบว่า เพศ อายุ การศึกษาความรู้ในงานที่ทำงาน ทักษะความปลอดภัย และบรรยากาศความปลอดภัยไม่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการผลิต

ชานน ธนัตติสินธร (2557) ได้ศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการรับรู้ด้านความปลอดภัย และพฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตรธิดา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน การฝึกอบรม ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ และเคยพบเห็นเพื่อนร่วมงานประสบอุบัติเหตุ ต่างกัน มีระดับการรับรู้ ความปลอดภัย และระดับพฤติกรรมความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิริมา เดชภิญญา (2561) ได้ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย และไม่เคยมีประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์การเกิด อุบัติเหตุในการทำงานมากที่สุด จาจำนวน 1 ครั้งและการรับรู้การจัดการด้านความปลอดภัยของพนักงาน พบว่า พนักงานมีการรับรู้การจัดการด้านความปลอดภัยของบริษัท ABC โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีการรับรู้การจัดการด้านความปลอดภัย ของบริษัท ABC มากที่สุด คือ ด้านการจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงานรองลงมาคือด้านการ วางแผนงานด้านความปลอดภัยด้านการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเพื่อลดอุบัติเหตุและ ความสูญเสียด้านการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยด้านการควบคุมงานด้าน ความปลอดภัยด้านการดำเนินนโยบายความปลอดภัยด้านการ กำหนดนโยบายความปลอดภัยในการ ทำงานและพนักงานมีการรับรู้การจัดการด้านความปลอดภัยน้อยที่สุดคือด้านความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยในการทำงานตามลำดับ

2.5 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen & Meyer (1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในองค์กร ออกเป็น 3 ประการ คือ

1. แนวคิดทางด้านทัศนคติ หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและสามารถให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง

1.1 ความเชื่อมั่นอันแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคลากร สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความรู้สึกสอดคล้องกัน บรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้บุคลากรก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายเหล่านั้น บุคลากรจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี และรู้สึกภูมิใจกับความเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย บุคลากรรู้สึกว่าอยู่ในสภาวะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ขององค์กร หมายถึงแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรและสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ความสม่ำเสมอในการใช้ความพยายามเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น

1.3 ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เน้นการต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงการที่ลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มรายได้ เงินเดือน สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งไม่คิดจะลาออก ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะใดก็ตาม

2. แนวคิดทางด้านพฤติกรรม หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่ผูกพันต่อองค์กรและพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับ และผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป หากทิ้งสภาพสมาชิกหรือลาออกไป ผลเสียนี้จะพิจารณาในรูปแบบของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีนี้มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวคิดคือ ทฤษฎี Side-bet ของ Becker ซึ่งสรุปได้ว่าพิจารณาความผูกพัน ต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่เปรียบเทียบซึ่งน้ำหนัก ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรแล้วเขาจะได้รับหรือสูญเสียอะไรไปบ้าง

3. แนวคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการจงรักภักดีและเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคลากรรู้สึกว่เมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วต้องมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่สมควรจะทำความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร

Steers (1977) ได้ร่วมกันพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือปัจจัยที่มีผลต่อ Attitudinal commitment จะมีความใกล้เคียงกับที่ Steers ได้กล่าวไว้ในปี 1977 แต่จะมีปัจจัยในเรื่องของลักษณะโครงสร้างองค์การเพิ่มเติมเข้ามา กล่าวคือ

- ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุการศึกษา และความต้องการก้าวหน้าในการทำงาน
- ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความท้าทายของงาน โอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม
- ลักษณะโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วย การกระจายอำนาจ และระดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- ประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย ทศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์กร ความไว้วางใจต่อองค์กร องค์กรเห็นความสำคัญของพนักงาน และเข้าใจในความคาดหวังของพนักงาน

Steers (1997) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร คือ

1. บุคลากรที่มีความผูกพันต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การในระดับสูง
2. บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์การ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ
3. บุคลากรที่มีความผูกพันที่เสมือนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การในระดับสูงจะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

โดยการรักษานักงานถือเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานได้รับความรู้สึกว่ “มีส่วนร่วมในองค์การ” (Gering & Conner, 2002) ซึ่งองค์การสามารถสร้างการมีส่วนร่วมได้โดยการกำหนดกระบวนการและขอบเขตเนื้อหาที่จะใช้ในการจัดอบรมเพื่อเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดความเป็นองค์การ ค่านิยมองค์การ หรือวิสัยทัศน์ให้กับพนักงานเข้าใจใหม่เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกัน ระหว่างพนักงานกับองค์การตั้งแต่กระบวนการแรกเริ่ม ดังนั้นการรักษานักงานจึงถือเป็นหลักการสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล (Personal Management) ในองค์การ ทั้งนี้เราจึงเห็นได้ว่าหลายองค์การได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารจัดการบุคลากรในองค์การมากขึ้น โดยมุ่งเน้นหรือให้

ความสนใจกับการบริหารจัดการบุคลากรและรักษาพนักงานในกลุ่มผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ (High Performance) และมีศักยภาพสูง (High Potential) (ปฐมพงษ์ โทพานิชสุรีย์, 2553) โดยบุคคลกลุ่มดังกล่าวเป็นกลุ่มที่คานึงถึงปัจจัยในแง่ความสมดุลกับชีวิต ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และค่าตอบแทน (Sears, 2003) แต่ถึงอย่างไรก็ตามองค์การก็ควรบริหารจัดการเรื่องการรักษาพนักงานในองค์การให้ครอบคลุมทั้งหมดด้วยเช่นกัน

สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปร อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่ามี ความสำคัญต่อองค์การความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้

นิตยา บ้านโก (2558) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึก พาณิชยนาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพาณิชยนาวี กรมเจ้าท่า 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพาณิชยนาวี กรมเจ้าท่า 3) เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพาณิชยนาวี กรมเจ้าท่า เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร ทั้งหมด 118 คน ซึ่งเป็นบุคลากรทั้งหมดของศูนย์ฝึกพาณิชยนาวี กรมเจ้าท่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ (t-test) และ F-test

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) ได้ศึกษา ความผูกพันในองค์กรมีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร การพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานมีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐนรี ตันติขวงศ์ (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยความสอดคล้องของเครื่องบ่งชี้ทางอาชีพในด้าน ความรักในความมั่นคงและความมี เสถียรภาพ ด้านการชอบความท้าทาย และด้านความรักในงาน บริการและอุทิศตนเพื่อส่วนรวมมี อิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์การของนักบริหารการ

เปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยการพัฒนาอาชีพสำหรับผู้มี
ความสามารถสูงในด้านการมอบหมายงานที่มี ความท้าทายน่าสนใจ และ ด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับ
มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยลักษณะงานในด้าน งานที่ได้รับมอบมีความสำคัญ และด้านความอิสระ
อิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของนัก บริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยการบริหารองค์การใน ด้านภาวะผู้นำ ๑ ด้านการบริหารค่าตอบแทน และด้าน
บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อระดับความ ผูกพันในองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่น
ใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม ความปลอดภัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมติฐานการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย และข้อมูลด้านความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วนดังนี้

3.1.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|------------------|---|
| 1. เพศ | ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) |
| 2. อายุ | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale) |
| 3. ระดับการศึกษา | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale) |
| 4. สถานภาพ | ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) |
| 5. ประสบการณ์ | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale) |
| 6. รายได้เฉลี่ย | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale) |

3.1.1.2 ข้อมูลด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างบารมี การกระตุ้นการใช้ปัญญา และคำนึงถึงปัจเจกการบุคคล โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

3.1.1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ความมั่นคงความปลอดภัย ความก้าวหน้าในงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ โดยมีระดับการวัดแบบ อันตรภาคชั้น (Interval Scale)

3.1.1.4 ปัจจัยด้านความปลอดภัย ประกอบด้วย ความรู้ด้านความปลอดภัย ทักษะการปฏิบัติที่มีต่อความปลอดภัย นโยบายด้านความปลอดภัย และกิจกรรม หรือการมุ่งเน้นด้านความปลอดภัย โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

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

สำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนน มีการวัดดังนี้

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

3.1.1.5 ข้อมูลด้านความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหชาติ เศรษฐกิจ จำกัด ประกอบด้วย ทักษะการปฏิบัติ ความมีอิสระในการทำงาน ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร และการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|------------------|
| 1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด | 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) ของแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น พนักงานปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่งบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด จำนวน 300 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งค่าที่ได้เท่ากับ 0.925

ตารางที่ 3.1: ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Analysis Test)

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	9	0.910
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	10	0.973
3. ปัจจัยด้านความปลอดภัย	12	0.938
4. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	9	0.913
รวม	40	0.936

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้เพื่อศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานในบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานแต่ละแผนกจากพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับ

ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด จำนวน 300 คน โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญโดยการแจกแบบสอบถามมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

วันที่ 01 พฤศจิกายน ถึง 31 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563 จำนวน 300 คน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด จะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด มีความเข้าใจในข้อความถามและความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ส่งผลต่อความผูกพันใน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัดมีการตั้งสมมติฐานดังนี้

3.4.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร บริษัท สหชาติเศรษฐกิจจำกัด

3.4.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

3.4.3 ปัจจัยด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

การทดสอบสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

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

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

3.5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

3.5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

3.5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ส่งผล ต่อความผูกพันในบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วย สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ สมมุติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

4.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอย (Multiple Regression Analysis)

4.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอย (Multiple Regression Analysis)

4.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอย (Multiple Regression Analysis)

สมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

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

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์ ในการ ทำงาน และรายได้ ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าร้อยละที่มากที่สุดตามลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคล ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานของบริษัท สหชาติ
เศรษฐกิจ จำกัด

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศชาย	198	66
2.อายุระหว่าง 31-40 ปี	155	51.67
3.ระดับการศึกษาปริญญาตรี	267	89
4.ประสบการณ์ในการทำงาน 2-5 ปี	136	45
5.รายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท	197	65.67

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.67 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89 ประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45 และมีรายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 65.67

4.1.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ

องค์กร

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

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

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.04	0.543	มาก
2.ด้านการสร้างบาร์มี	4.27	0.697	มากที่สุด
3.ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.23	0.701	มากที่สุด
4.ด้านการคำนึงถึงปัจเจกการบุคคล	4.05	0.557	มาก
รวม	4.15	0.625	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$) (S.D.=0.625)

4.1.3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3

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

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1.ด้านความมั่นคงความปลอดภัย	3.99	0.851	มาก
2.ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.04	0.824	มาก
3.ด้านค่าจ้าง	3.53	0.510	มาก
4.ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ	2.93	1.014	ปานกลาง
รวม	3.62	0.799	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$) (S.D.=0.799)

4.1.4 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความปลอดภัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจปรากฏผลดังตารางที่ 4.4

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

ปัจจัยด้านความปลอดภัย	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1.ความรู้ด้านความปลอดภัย	3.77	0.568	มาก
2.ด้านทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย	2.96	1.146	ปานกลาง
3.นโยบายด้านความปลอดภัย	3.78	0.495	มาก
4.กิจกรรม หรือการใส่ใจด้านความปลอดภัย	3.61	0.513	มาก
รวม	3.53	0.680	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$) (S.D.=0.680)

4.1.5 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ปรากฏผลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1.ด้านทัศนคติ	3.98	0.816	มาก
2.ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.71	0.768	มาก
3.ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร	3.90	0.863	มาก
4.ด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร	3.64	0.898	มาก
รวม	3.80	0.836	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) (S.D.=0.836)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ปรากฏผลดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P-Value)
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.088	1.687	0.078
ด้านการสร้างบารมี	0.201	3.991	0.000*
ด้านการกระตุ้นปัญญา	0.112	2.494	0.003*
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	0.017	0.464	0.888

$R^2 = 0.365$, F-Value = 55.314, n = 300, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีอิทธิพล ร้อยละ 36.50 โดยด้านการสร้างบารมี มีอิทธิพลร้อยละ 20.10 ด้านการกระตุ้นปัญญามีอิทธิพลร้อยละ 11.20 ในขณะที่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P-Value)
ด้านความมั่นคงความปลอดภัย	0.08	1.865	0.074
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.262	4.966	0.000*
ด้านค่าจ้าง	0.445	8.496	0.000*
ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ	0.157	3.139	0.001*

$R^2 = 0.447$, $F\text{-Value} = 78.26$, $n = 300$, $P\text{-Value} \leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพล ร้อยละ 44.70 ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในงาน ร้อยละ 26.20 ด้านค่าจ้าง ร้อยละ 44.50 และด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ ร้อยละ 15.70 ในขณะที่ด้านความมั่นคงความปลอดภัย ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยด้านความปลอดภัย	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P-Value)
ด้านความรู้ความปลอดภัย	0.145	1.898	0.069

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ): ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงาน ที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ด้วยวิธีวิเคราะห์
ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยด้านความปลอดภัย	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P-Value)
ด้านทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย	0.128	1.533	0.012*
ด้านนโยบายด้านความปลอดภัย	0.087	2.124	0.074
ด้านกิจกรรม หรือการใส่ใจด้านความปลอดภัย	0.121	0.425	0.014*

$R^2 = 0.122$, F-Value = 12.698, n = 300, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีอิทธิพล ร้อยละ 12.20 ประกอบด้วย ด้านทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย ร้อยละ 12.80 ด้านกิจกรรม หรือการใส่ใจด้านความปลอดภัย ร้อยละ 12.10 ในขณะที่ด้านความรู้ความปลอดภัย และด้านนโยบายความปลอดภัย ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม และความปลอดภัย ที่ส่งผลต่อความผูกพันใน องค์กรของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด มีบทสรุปผลการวิจัย นำเสนอใน 2 ส่วนที่สามารถอธิบายได้ตามการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 การอภิปรายผล

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.1 การอภิปรายผล

การรายงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัยนี้

ผลการวิเคราะห์พบว่าความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด จะประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ พบว่าพนักงานบริษัทสหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 ช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 51.67 ระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 89 ประสบการณ์การทำงาน 2-5 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45 และมีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 65.67

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ซึ่งจะประกอบไปด้วย ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างบาร์มี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างบาร์มี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดลำดับที่ 1 คือ ด้านการสร้างบาร์มี จะมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด มีระดับความคิดเห็นมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมานแบบง่าย (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

1.1 สมมติฐานข้อที่ 1 อิทธิพลของภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีอิทธิพลร้อยละ 36.5 โดย ด้านการสร้างบารมี มีอิทธิพลร้อยละ 20.1 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีอิทธิพลร้อยละ 11.20 มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ในส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ร้อยละ 8.8 และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ร้อยละ 1.7 ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio (1993) ได้กล่าว พฤติกรรมที่ดีของหัวหน้างานที่น่ายกย่อง น่าเคารพนับถือ หรือเป็นตัวอย่างที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจและศรัทธา และพร้อมที่จะปฏิบัติตามในการทำงาน และสามารถส่งเสริม สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามรู้สึกเป็นทีมเดียวกัน ส่วนผู้นำที่กระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการหาแนวทางใหม่เพื่อใช้ในการหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม สามารถทำให้เกิดสิ่งใหม่และมีความสร้างสรรค์ ผู้นำสามารถแสดงให้เห็นได้ว่าการเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือรวมใจของผู้ร่วมงานทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา น่วมจิตร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในภาวะผู้นำ และปัจจัยทางด้านรูปแบบภาวะผู้นำ

1.2 สมมติฐานข้อที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีอิทธิพล ร้อยละ 44.70 ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในงาน ร้อยละ 26.20 ด้านค่าจ้าง ร้อยละ 44.50 และด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ ร้อยละ 15.70 ในขณะที่ด้านความมั่นคงความปลอดภัย ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (อ้างใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547, หน้า 12-14) กล่าวว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กรสามารถเอื้ออำนวยให้กับการปฏิบัติงาน และการอยู่ร่วมกันของพนักงานในองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ได้ศึกษา งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร

1.3 สมมติฐานข้อที่ 3 อิทธิพลของปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีอิทธิพล ร้อยละ 12.20 ประกอบด้วย ด้านกิจกรรม หรือการใส่ใจด้านความปลอดภัย ร้อยละ 12.10 ด้านทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย ร้อยละ 12.80 ในขณะที่ด้านความรู้ความปลอดภัย และด้านนโยบายความปลอดภัย ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ H.W. Heinrich ได้ศึกษาสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุ ปี ค.ศ. 1920 3 ประการ คือ สาเหตุที่เกิดจากคน เช่น การทำงานไม่ถูกต้อง พลังเพลอ ขอบเสี่ยงในการทำงานและประมาท สาเหตุที่เกิดจากความผิดพลาดของเครื่องจักร เกิดจากการไม่ใส่อุปกรณ์ป้องกัน หรืออุปกรณ์ชำรุดเสียหาย สาเหตุจากดวงชะตาหรือภัยธรรมชาติ เป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นน้อยเช่น พายุ น้ำท่วม ความปลอดภัยจึงส่งผลต่อความการร่วมงานกันเป็นทีมและความผูกพันเพราะเมื่อมีความเสียหายจะเกิดต่อกันตามทฤษฎีโดมิโน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ มณฑา (2560) ได้ศึกษา พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการผลิตใน บริษัท บุรณapakrup จำกัด

5.2 ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้ต่อไป ผู้ทำวิจัยจึงเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะดังนี้

5.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.2.1.1 บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ควรจัดงบประมาณในการเสริมสร้าง ภาวะความเป็นผู้นำให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจถึงภาวะผู้นำที่เหมาะสม ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อพนักงาน เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนและพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นรวมถึงมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต

5.2.1.2 บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ควรจัดงบประมาณเพื่อการสำรวจความเห็นของพนักงานในแต่ละแผนกหรือแต่ละฝ่าย เพื่อพิจารณาและศึกษาถึงความต้องการ ในการจัดอบรมแก่พนักงานทุกแผนกหรือทุกฝ่าย

5.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

5.2.2.1 จากการศึกษาทำให้ทราบว่า ภาวะผู้นำ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ดังนั้นจึงควรจัดกิจกรรมอบรมเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำให้กับหัวหน้างานในทุกๆ ตำแหน่งและพนักงานทุกคน เพื่อให้ระดับหัวหน้างานได้วางแผนเรื่องการทำงานได้มากขึ้น และปฏิบัติตัวกับพนักงานในระดับปฏิบัติกรอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งมีแนวทางในการ

ช่วยเหลือ ชี้แนะในเรื่องการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้อง เพื่อให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่มากขึ้น

5.2.2.2 จากการศึกษาทราบว่า สภาพแวดล้อม มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมบางอย่างขึ้นมาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ทั้งพนักงานที่อยู่ฝ่ายเดียวกัน และรวมทั้งพนักงานต่างแผนกให้มีความสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น

5.2.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

5.2.3.1 ทางผู้ประกอบการควรคำนึงถึงปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมการทำงาน เพราะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจต่อการดำเนินงานของ บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

5.2.3.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของ บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน



บรรณานุกรม

- กฤษดา น่วมจิตร์. (2558). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- จักขณา วงศาโรจน์. (2557). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ : กรณีศึกษา กรมกำลังพล ทหารบก. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- จิราวรรณ หาดทรายทอง. (2539). *ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ชนกานต์ สกลแถว. (2559). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการใช้ ห้องปฏิบัติการเคมีของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ระดับปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ณัฐนรี ตันติชูวงศ์. (2559). *ได้ศึกษา ปัจจัยความสอดคล้องของเครื่องบ่งชี้ทางอาชีพในด้านความรักใน ความมั่นคงและความมี เสถียรภาพ ด้านการชอบความท้าทาย และด้านความรักในงาน บริการและอุทิศตน. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ทรงศักดิ์ มณฑา. (2560). *ได้ศึกษา พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน สายการผลิตใน บริษัท บุรณาพากร จำกัด โดยภาพรวมของพฤติกรรมความปลอดภัยของ พนักงานสายการผลิต. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.*
- ทวีศิลป์ สารแสน. (2543). *ความสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการเรียน ในห้องเรียนด้านครูผู้สอนกับความพึงพอใจของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปริญญา นิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ธานน ธนนตสินธร. (2557). *ได้ศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการรับรู้ด้านความปลอดภัย และพฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงาน. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, ราชภัฏ ราชนครินทร์.*
- ธารินี ทองลิ้ม. (2558). *ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการ พัฒนาความก้าวหน้า ในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราช ภัฏกลุ่มภาคตะวันตก. วิทยานิพนธ์ปริญญา บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- นงลักษณ์ มีจรูญสม. (2546). *สภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังในการพัฒนาสภาพแวดล้อม ของวิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทองตามทัศนะของอาจารย์และนักศึกษา. ภาคนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏพระนคร.*

- นนทกร อรุณโน. (2559). ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ประสิทธิผลสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิตยา บ้านโก. (2558). ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึก ภาณุชัยนาวิ กรม
เจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง. (2557). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่
มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พนิดา ไชยแก้ว. (2559). อิทธิพลภาวะผู้นำของ Generation Y ต่อความสำเร็จทางธุรกิจ
กรณีศึกษา ผู้ประกอบการกลุ่ม Generation Y ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พลวิช ยศสุนทร. (2563). ได้ศึกษา ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน และ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มี
ความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตการบิน ท่า
อากาศยานนานาชาติดอนเมือง. วารสารรัชต์ภาคย์, 14(33).
- เมธัส ไชยศิลป์. (2553). การศึกษาทัศนคติต่อกิจกรรมสร้างพฤติกรรมความปลอดภัย (Behavior
Based Safety) ที่มีผลต่อระดับพฤติกรรมความปลอดภัยที่คาดหวัง กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท
ปตท เคมิคอล จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน
สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- วรรณธร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). ได้ศึกษางานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม
ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานโรงงานและหน่วยงานสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัด
มุกดาหาร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรางคณา กาญจนพาที. (2556). ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร
กรณีศึกษา : ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). ได้ศึกษา ความผูกพันในองค์กรมีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน ระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศุภลักษณ์ พรหมศรี. (2558). ได้ศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสมทั้งทางด้าน กายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบัน พัฒนาองค์กรชุมชน. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์.
- สิริมา เดชปัญญา. (2561). ได้ศึกษา การรับรู้การจัดการด้านความปลอดภัยของพนักงานบริษัท ABC. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุชาติพงษ์ ร่องสวัสดิ์. (2554). ปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมใน การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.เชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล. (2558). การพัฒนาตัวแบบพระคัมภีร์การจัดการคนเก่งเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงรุกระดับหัวหน้างานในอุตสาหกรรมค้าส่งของไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อาริญา เสงฆ์ทรัพย์ศิริ. (2558). ความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและ ความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัว แปรสื่อ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานใน
บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. อายุ

☐

20 – 30 ปี

☐

31 – 40 ปี

☐

41 – 50 ปี

☐

50 ปีขึ้นไป

3. การศึกษา

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ปริญญาตรี

☐

สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุงาน

☐

ต่ำกว่า 2 ปี

☐

2 – 5 ปี

☐

6 – 10 ปี

☐

10 ปีขึ้นไป

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000บาท

☐

20,001 – 30,000 บาท

☐

30,001 – 40,000บาท

☐

มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของการทำงาน					
2. ผู้บังคับบัญชามีการกระตุ้นให้ท่านคำนึงถึงความสำคัญของเป้าหมายในการทำงาน					
ด้านการสร้างบารมี					
3. ผู้บังคับบัญชามีความสุภาพมีน้ำใจและเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
4. ผู้บังคับบัญชามีเหตุผลในการแสดงความเห็นต่อปัญหาและข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้น					
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา					
5. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ใช้เวลาน้อยลงแต่งานสำเร็จมากขึ้น					
6. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า					

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7. ผู้บังคับบัญชาไม่วิจารณ์ความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาในทางลบ					
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกการบุคคล					
8. ผู้บังคับบัญชาคอยสนับสนุนและให้คำปรึกษาทุกครั้งเมื่อท่านเกิดปัญหา					
9. ผู้บังคับบัญชาแสดงการยอมรับและชื่นชมต่อท่านเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

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

ด้านสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความมั่นคงความปลอดภัย					
1. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจท่าน					
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม					
3. ผู้บังคับบัญชาใช้เวลาหลังเลิกงานจัดสรรคร่ำกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
ด้านความก้าวหน้าในงาน					
4. ท่านได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทักษะเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ					
5. ท่านได้รับการสนับสนุนการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้					
6. การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามผลงานและได้รับความยุติธรรม					
ด้านค่าจ้าง					
7. ค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมกับทักษะการเชี่ยวชาญงานเพียงใด					
8. ค่าจ้างที่ท่านได้รับเหมาะสมต่อค่าครองชีพในสถานะการปัจจุบันมากเพียงใด					

ด้านสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ					
9. ท่านได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสมหรือไม่					
10. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆที่เหมาะสม เช่น โบนัส, ค่ารักษาพยาบาล, การจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความปลอดภัย

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

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

ด้านความปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความรู้ด้านความปลอดภัย					
1. ท่านมีความรู้ด้านความปลอดภัยในเรื่องการฝึกอบรมมากเพียงใด					
2. ท่านมีความรู้ด้านความปลอดภัยในเรื่องความรู้จากการชมการสาธิตมากเพียงใด					
ด้านทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย					
3. มีการปลูกฝังทัศนคติด้านความปลอดภัยภายในองค์กรของท่านมากเพียงใด					
4. เรื่องของความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ท่านทำอยู่					
5. ท่านตระหนักเสมอว่างานด้านความปลอดภัยสามารถช่วยลดอุบัติเหตุได้					
นโยบายด้านความปลอดภัย					
6. ท่านทราบถึงนโยบายด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มากน้อยเพียงใด จากองค์กรของท่าน					
7. องค์กรของท่านได้ จัดอุปกรณ์ความปลอดภัยให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ					

ด้านความปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8. องค์กรของท่าน จัดการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานทุกคน					
กิจกรรม หรือการสนใจด้านความปลอดภัย					
9. มีการจัดกิจกรรมความปลอดภัยเพื่อกระตุ้นจิตสำนึกและสนใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย					
10. ท่านให้ความร่วมมือในโครงการความปลอดภัยขององค์กร					
11. เมื่อจบการอบรมท่านได้รับรางวัลหรือประกาศนียบัตร					

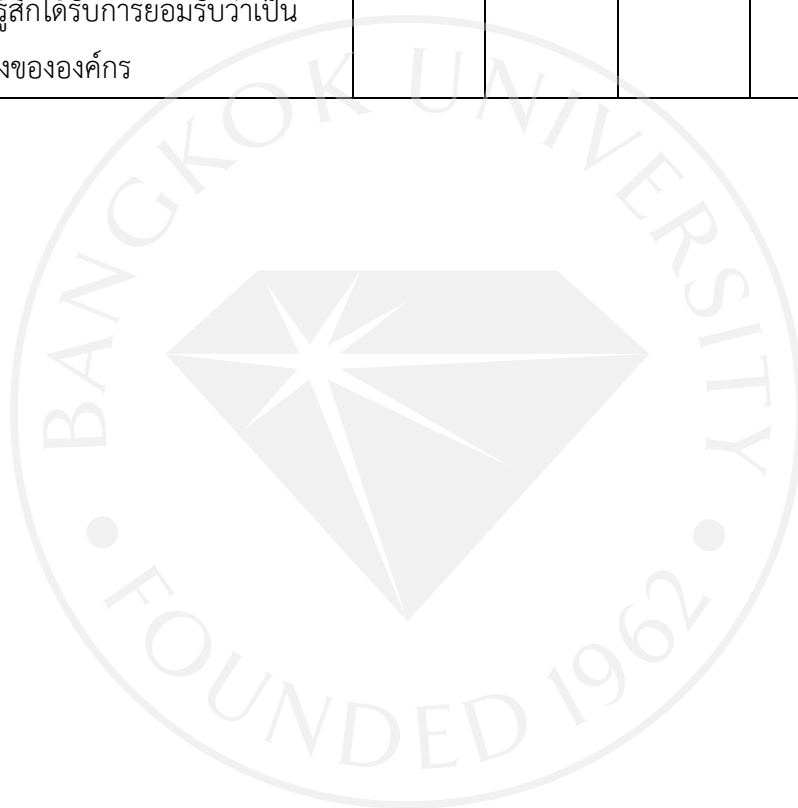
ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

- 1 หมายถึง ระดับความผูกพันน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ระดับความผูกพันน้อย
- 3 หมายถึง ระดับความผูกพันปานกลาง
- 4 หมายถึง ระดับความผูกพันมาก
- 5 หมายถึง ระดับความผูกพันมากที่สุด

ความผูกพันของพนักงานในองค์กร	ระดับความผูกพัน				
	5	4	3	2	1
ด้านทัศนคติ					
1. ท่านมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร					
2. ท่านรู้สึกยินดีและภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
3. เป้าหมายในการทำงานของท่านมีความสอดคล้องกับค่านิยมในองค์กร					
ด้านความมีอิสระในการทำงาน					
4. ท่านมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานและรู้สึกว่าเป็นอิสระต่อการทำงาน					
5. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลาทำงาน					
6. นอกเหนือเวลางานท่านมีเวลาในการพักผ่อนและทำงานอดิเรกที่ชอบ					
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร					
7. ท่านพูดให้เพื่อนฟังว่าองค์กรของท่านน่าร่วมงานด้วยเป็นอย่างยิ่ง					

ความผูกพันของพนักงานในองค์กร	ระดับความผูกพัน				
	5	4	3	2	1
ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนเกษียณอายุ					
ด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร					
8. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อแสดงถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
9. ท่านรู้สึกได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

ภาวินี องค์กรภาพ

อีเมล

pawinee.ongk@bumail.net

ประวัติการศึกษา

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบัญชี
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ประสบการณ์ทำงาน

(2555 – 2558) บริษัท ไทคิชา (ประเทศไทย) จำกัด
(2559 – ถึงปัจจุบัน) บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในสารนิพนธ์

วันที่ 11 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) ภาวิณี อังกาณภาพ อยู่บ้านเลขที่ 34/176
ซอย - ถนน ปทุม-กรุงเทพฯ ตำบล/แขวง บางปรอก
อำเภอ/เขต เมือง จังหวัด ปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12000
เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7620200423

ระดับปริญญา ตรี ☒ โท ☐ เอก ☐

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา - คณะ บริหารธุรกิจ

ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 9/1 หมู่ 5 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัด
ปทุมธานี 12120 ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และมีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์หัวข้อ

การศึกษาภาวะผู้นำ สภากวาดล้อม ตามปณิธาน สัมผัสก่อนการผูกพันในอนาคต

กรณีศึกษาพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
(ต่อไปนี้จะเรียกว่า “สารนิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มี
กำหนดระยะเวลา ในการนำสารนิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน
ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนาอื่น ให้ประโยชน์ในสารนิพนธ์ แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไข
อย่างหนึ่งอย่างใดหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิมีวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้
อนุญาตให้ใช้สิทธิ เพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในสารนิพนธ์ ของผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
ตลอดไป โดยข้าพเจ้าในฐานะผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทำการจัดเก็บ
รวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวของข้าพเจ้าได้

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในสารนิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือ
ระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้
ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถดำเนินงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับ

ผิดและชดใช้ค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
ทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญานี้โดยตลอดแล้ว
จึงได้ลงลายมือชื่อไว้ต่อหน้าพยานเป็นสำคัญ และเก็บไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ

.....)

ลงชื่อ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ

(ดร.อภิญญา จุลพิสิฐ)

ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและพื้นที่การเรียนรู้

ลงชื่อ พยาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รวิพรรณ สุภาวรณ)

ผู้อำนวยการหลักสูตร/ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

ลงชื่อ พยาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ รุจิพงษ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย