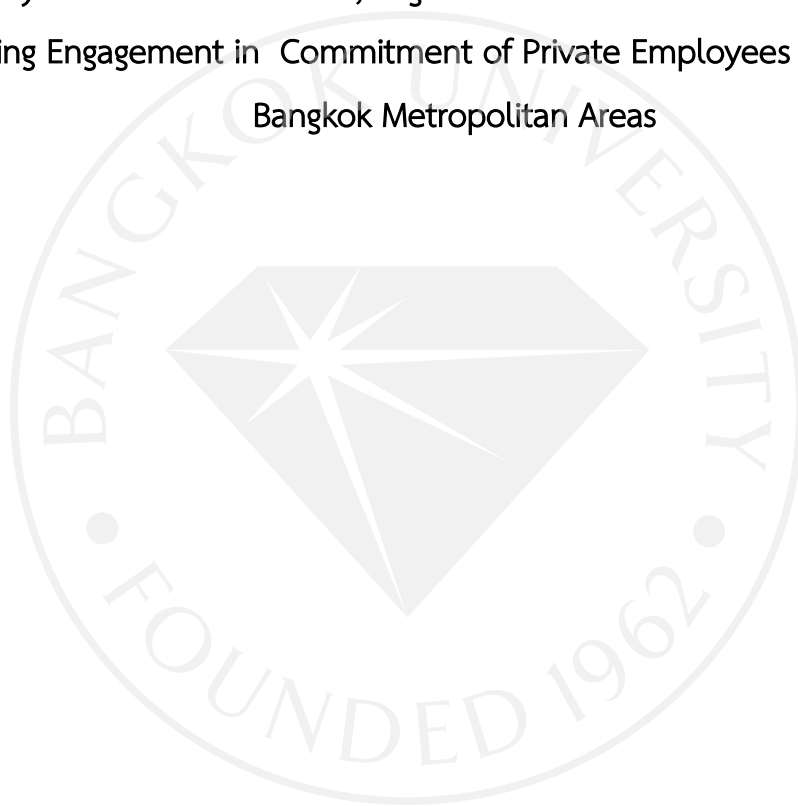


การศึกษาลักษณะงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มี
อิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

A Study of Job Characteristics, Organizational Environment and Life Style
Affecting Engagement in Commitment of Private Employees Companies in
Bangkok Metropolitan Areas



การศึกษาลักษณะงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความ
ผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

A Study of Job Characteristics, Organizational Environment and Life Style Affecting
Engagement in Commitment of Private Employees Companies in Bangkok
Metropolitan Areas

วริศรา วิเชียรวงศ์

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2560



© 2561

วริศรา วิเชียรวงศ์

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาลักษณะงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีอิทธิพล
ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย วริสรา วิเชียรวงศ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิศสุภา ปังฉิมสวัสดิ์)

(ดร.สุชาดา เจริญพันธุ์ศิริกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

7 สิงหาคม 2561

วรสิรา วิเชียรวงศ์. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สิงหาคม 2561, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาลักษณะงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความ
ผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (47 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และ
รูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครทั้ง 4
เขต ได้แก่ เขตวัฒนา เขตคลองเตย เขตปทุมวัน และเขตลาดพร้าว จำนวน 400 คนและวิธีการทาง
สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมมติฐาน ใช้สถิติทดสอบหา
ความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และสถิติวิเคราะห์การถดถอย
เชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่าลักษณะงาน ประกอบด้วยด้าน
ความสำคัญของลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในงานสภาพแวดล้อมภายใน
องค์กร ประกอบด้วยด้านวัฒนธรรมและด้านระบบบริหารจัดการ และรูปแบบการดำเนินชีวิต มีผลต่อ
ความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ลักษณะงาน, สภาพแวดล้อมภายในองค์กร, รูปแบบการดำเนินชีวิต, ความผูกพัน

Wichianwong, W. M.B.A, August 2018, Graduate School, Bangkok University.
A Study of Job Characteristics, Organizational Environment and Life Style Affecting
Engagement in Commitment of Private Employees Companies in Bangkok
Metropolitan Areas (47 pp.)
Advisor: Assoc. Prof. Sutthinan Pomsuwan, Ph.D.

ABSTRACT

This research aims to job characteristics, organizational environment and life style affecting engagement in commitment of private employees companies in Bangkok metropolitan areas. The questionnaire set was used to be and instrument in order to collect data from employees companies in Bangkok metropolitan areas; Wattana, Khlong Toei, Patumwan and Lat Phrao districts with 400 employees companies. The statistics, which was used to report the data, was the descriptive statistics: frequencies, percentages, means and standard deviations, The simple regression analysis and multiple regression analysis were used in order to analyze the data. It was found that job characteristics: task significance, responsibility and involvement, organizational environment: culture and management system and life style affected engagement in commitment of private employees companies in Bangkok metropolitan areas with the statistical significance of 0.05.

Keywords: Job Characteristics, Organizational Environment, Life Style, Engagement

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเฉพาะบุคคลฉบับนี้สามารถประสบความสำเร็จลุล่วงครบถ้วนสมบูรณ์ ด้วยความช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุพัตินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาเฉพาะบุคคลซึ่งท่านได้อบรม ชี้แนะอธิบายถึงแนวทางข้อคิดเห็นต่างๆ ให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการวิจัย และช่วยตรวจสอบความถูกต้อง ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย ขอขอบพระคุณสำหรับความกรุณา ความเอาใจใส่ คำแนะนำ ความช่วยเหลือ และการสนับสนุนตลอดการดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียน และคอยให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือ คอยให้คำปรึกษา ตลอดจนเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจให้เสมอมา

วริศรา วิเชียรวงศ์



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	5
1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทดลองสถิติ	7
1.5 นิยามศัพท์	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	
2.1 ประวัติความเป็นมาของเขตพัฒนา เขตคลองเตย เขตปทุมวัน และเขตลาดพร้าว	9
2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	10
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	22
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	25
3.4 สมมติฐานการวิจัย	25
3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	26
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา	27
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน	30
บทที่ 5 สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 การอภิปรายผล	32
5.2 ข้อเสนอแนะ	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	37
ภาคผนวก	39
ประวัติผู้เขียน	47
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการขออนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: แสดงค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Analysis Test)	24
ตารางที่ 4.1: ตารางแสดงจำนวนร้อยละของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	28
ตารางที่ 4.2: ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	28
ตารางที่ 4.3: ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	29
ตารางที่ 4.4: ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิตของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	29
ตารางที่ 4.5: ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	29
ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (Multiple Regression Analysis)	30
ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (Multiple Regression Analysis)	30
ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (Simple Regression Analysis)	31

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

หน้า

6



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การบริหารองค์กรนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน องค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็นการกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ (Defleur, 1989) ดังนั้นองค์กรทุกแห่งจึงพยายามจัดหาบุคลากรที่มีศักยภาพ และดึงศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นให้ออกมาอย่างเต็มประสิทธิภาพ และรักษาไว้ให้นานที่สุด ด้วยเหตุนี้การที่องค์กรจะสามารถก้าวหน้าและเติบโตได้อย่างยั่งยืนต้องให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารจัดการบุคคลในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร ความพึงพอใจของสมาชิก และเป็นสิ่งพึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป โดยลักษณะความสัมพันธ์ที่บุคคลมีการแสดงออกต่อองค์กรนั้น จะแสดงออกมาในรูปแบบของความปรารถนาจะอยู่ในองค์กร (Desire to Remain) ความตั้งใจจะอยู่ในองค์กร (Intent to Remain) ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ (Retention) การมาทำงานเสมอ (Attendance) และการมีความพยายามในการทำงาน (Job Effort) (Mowday, et al, 1982 อ้างใน ชลธิชา หวังรยนาถ, 2542) องค์กรจะดำเนินการหรือปฏิบัติการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ คือ คนหรือบุคลากรในองค์กรว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด เมื่อบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรก็มีความหวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี เปิดโอกาสให้ตนเองได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และตอบสนองความพึงพอใจของตนได้ องค์กรใดที่ทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้บุคคลนั้นย่อมต้องการทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจทุ่มเททำงานให้องค์กรอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและไม่คิดย้ายหรือลาออกจากองค์กร แต่ถ้าองค์กรใดไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลได้ บุคคลนั้นย่อมเกิดความผูกพันได้ยากและส่งผลเสียต่อองค์กรในหลายๆด้าน (สัมฤทธิ์ ฉิวบัวคำ, 2546)

จากปัญหาที่เกิดขึ้นสิ่งที่องค์กรต้องพัฒนา ในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะต้องดำเนินการแก้ไขและพัฒนาโดยเน้นที่พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้

พิจารณาประเด็นของปัญหาที่ต้องมีการแก้ไข โดยมุ่งเน้นที่พนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร มีประเด็นการศึกษาดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีและแนวคิดของ Hackman และคณะ (อ้างใน จิราภรณ์ ขุนรัง, 2559) ได้กล่าวว่า “คุณลักษณะงานเป็นลักษณะงานหลักทั้ง 5 มิติ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงานและการป้อนกลับจากการทำงาน ซึ่งเป็นตัวสร้างในเกิดลำดับขั้น ความต้องการทางจิตวิทยาทั้ง 3 เงื่อนไข ได้แก่ มีประสบการณ์ที่มีความหมาย ได้รับผิดชอบ และรู้ถึงผลลัพธ์ที่แท้จริงอันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ทั้งต่องานและตัวบุคคล” คุณลักษณะงานเป็นการออกแบบงานซึ่งมุ่งเน้นคุณลักษณะงานหลักๆ ในงานของพนักงานซึ่งมีคุณสมบัติที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) อธิบายว่าลักษณะของงานประกอบด้วยการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับทราบว่าจะงานที่ทำความท้าทาย มีลักษณะสร้างสรรคงานมีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้ การได้รับผิดชอบงานที่สามารถควบคุมการทำงาน และงานนั้นมีโอกาสที่จะทำงานให้เสร็จจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน โดยลักษณะงานที่เป็นสิ่งจูงใจจะมีผลให้พนักงานมีอารมณ์และความรู้สึกไปในทางบวกทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดี ในทางกลับกันถ้าหากว่าลักษณะงานไม่เป็นสิ่งจูงใจพนักงานจะรู้สึกไม่ชอบงานไม่พอใจในงานถ้าต้องทนทำงานในลักษณะนี้เป็นเวลานานพนักงานจะรู้สึกเบื่อหน่าย

จากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัยของ จิราภรณ์ ขุนรัง (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ และงานวิจัยของสุรีย์พร บุญโชค เจริญศรี (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร

2. ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีและแนวคิดของ วนันพรณ์ ชื่นพิบูลย์ (2552) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ผู้บริหารเข้าใจและสามารถควบคุมได้ เป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นเงื่อนไขของการทำงานและเกิดขึ้นจากระบบการบริหารจัดการ โครงสร้างขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กรและมีอิทธิพลต่อกัน และแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นแรงกดดันภายในองค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อองค์กรและการทำงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย เจ้าของกิจการและผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริหาร พนักงาน วัฒนธรรมองค์กร หน้าที่งานต่าง ๆ ขององค์กร ระบบการบริหารจัดการ และ โครงสร้างขององค์กร

จากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัยของ กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร และงานวิจัยของ กษิติศ พรสงเคราะห์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร:กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

3. ด้านรูปแบบการดำเนินชีวิต

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีและแนวคิดของ Kotler (2000) กล่าวว่ารูปแบบการดำเนินชีวิตของบุคคลหนึ่งๆ คือรูปแบบการดำเนินชีวิตในโลกที่แสดงออกมาในรูปของกิจกรรมความสนใจ และความคิดเห็นของบุคคลนั้นๆ โดยรูปแบบการดำเนินชีวิตจะแสดงออกถึง “ตัวบุคคลนั้น ๆ” ที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของเขาหรือเธอทั้งหมด รูปแบบการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยต่างๆ อาทิลักษณะทางประชากรเช่น เพศ การศึกษา เป็นต้น บุคคลหนึ่งๆอาจมีหลายรูปแบบการดำเนินชีวิต เพราะในแต่ละช่วงวัยของคนเราแตกต่างกัน วัฒนธรรม ค่านิยม ประสบการณ์เดิม ฯลฯ ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีลักษณะการใช้ชีวิตที่แตกต่างกันออกไป บุคคลจะทำกิจกรรม มีความสนใจ หรือมีทัศนคติที่แตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อบุคคลมีการใช้ชีวิตที่ต่างกันก็ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกันด้วย และ Plummer (1974) ได้สรุปแนวทางสำหรับหัวข้อที่จะใช้ในการตั้งคำถามสำหรับการศึกษาลักษณะรูปแบบการดำเนินชีวิตโดยใช้วิธี AIO ไว้ว่า เป็นการวัดรูปแบบการดำเนินชีวิตในรูปของการจัดสรรเวลาต่อกิจกรรมต่างๆ เรื่องที่ให้ความสนใจ หรือเอาใจใส่เป็นพิเศษ และความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล ที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นปัจจัยที่มีส่วนในการกำหนดรูปแบบการดำเนินชีวิตและส่งผลต่อกระบวนการทำงานของแต่ละบุคคล โดยการวัดกิจกรรม (Activities) เป็นปฏิกิริยาที่แสดงออก เช่น ดูโทรทัศน์จ่ายของหน้าร้านค้า ความสนใจ (Interest) เป็นความสนใจในเรื่องราวเหตุการณ์หรือวัตถุโดยมีระดับความตื่นตันทันทีเกิดขึ้นเมื่อได้ตั้งใจติดต่อกันหรือมีความตั้งใจเป็นพิเศษและความคิดเห็น (Opinions) เป็นความคิดเห็น ซึ่งเป็นไปในรูปแบบคำพูดหรือเขียน “ตอบ” ที่บุคคลตอบต่อสถานการณ์ที่กระตุ้นเร้าที่มีการถามคำถาม ความคิดเห็นเราใช้เพื่ออธิบายการแปลความหมายการคาดคะเน และการประเมินค่า

จากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัยของ กิตติคุณ แยมบาน (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสามารถในการสื่อสารองค์กร รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีม ของพนักงานที่มีวัยต่างกันในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ และงานวิจัยของ นวลอนงค์ นาคสร้อย (2559) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพความสัมพันธ์รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

4. ด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีและแนวคิดของ สุพานี สฤงษ์วานิช (2549) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง องค์กรที่จะประสบความสำเร็จ องค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์กรที่ให้โอกาสแก่พนักงาน สมาชิกก็จะมีความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกับของตนเอง แก้วตัวแทนองค์กรเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะให้สรรพนามตัวว่าเราหรือของเรา เช่น องค์กรของเรา หน่วยงานของเรา และแนวคิดของ Mowday (1982) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามแต่ละบุคคล เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนักแน่นและผลักดันให้บุคคลนั้นมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

จากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัยของ รัตติกาล โพธิ์ทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่องคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและบรรยากาศการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการย่านสมุทรปราการ และงานวิจัยของ กฤตินี ชลิตาภรณ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ความเครียดและแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Technology Association จำกัด

จากประเด็นปัญหาและเหตุผลที่กล่าวถึงสามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็นหัวข้อวิจัยดังนี้ คือ การศึกษาลักษณะงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาลักษณะงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลลักษณะงาน ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ข้อมูลรูปแบบการดำเนินชีวิต และข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้จะเป็นพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 4 เขต เนื่องจากทั้ง 4 เขต เป็นสถานที่ที่อยู่ทั้งเขตเมืองและเขตรอบนอกของกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้แก่

1. เขตวัฒนา
2. เขตคลองเตย
3. เขตปทุมวัน
4. เขตลาดพร้าว

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เขตละ 100 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด และผู้วิจัยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญโดยการแจกแบบสอบถามมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

วันที่ 1 พฤษภาคม ถึง 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 จำนวน 400 คน

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.3.3.1.1 ข้อมูลลักษณะงาน ด้านความสำคัญของลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในงาน

1.3.3.1.2 ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านวัฒนธรรม ด้านระบบบริหารจัดการ

1.3.3.1.3 ข้อมูลรูปแบบการดำเนินชีวิต

1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย

ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

1.3.4 การกำหนดกรอบแนวความคิดการวิจัย

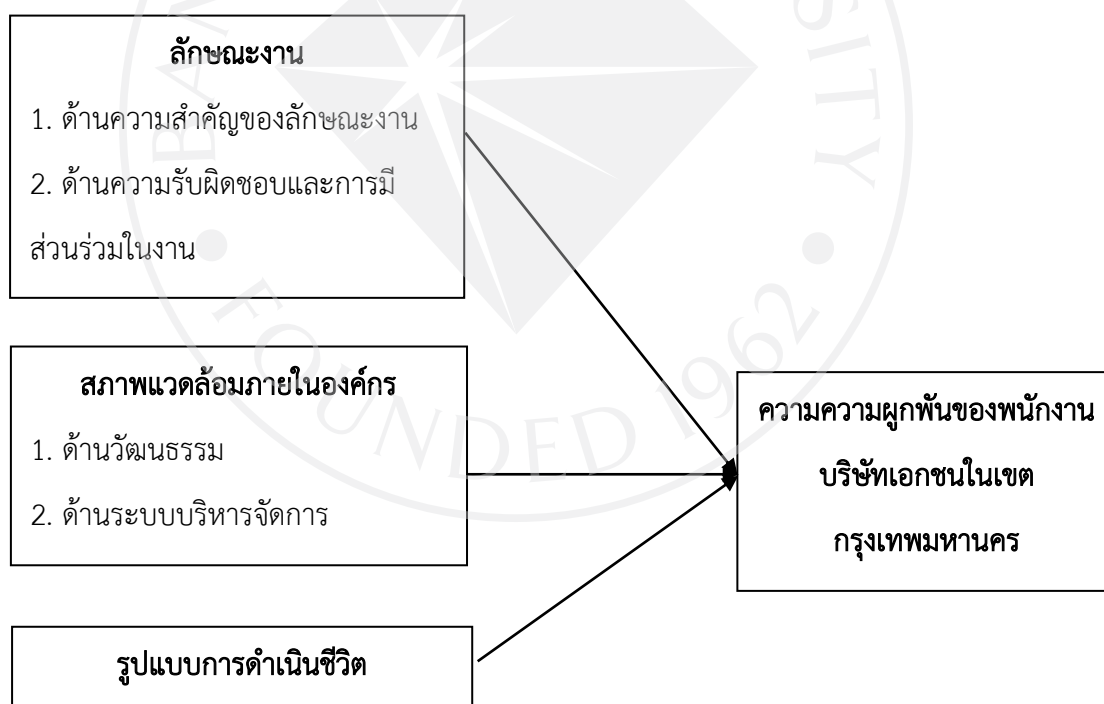
จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปร 3 จำนวน โดยกลุ่ม 1 คือ ข้อมูลลักษณะงาน กลุ่ม 2 คือข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในองค์กร กลุ่ม 3 คือข้อมูลรูปแบบการดำเนินชีวิต และตัวแปรตาม 1 กลุ่มคือ ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ทั้งนี้ จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดี่ยว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปรโดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวความคิดการวิจัยดังนี้

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.4.1 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาลักษณะงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

1.4.1.1 อิทธิพลของลักษณะงาน ด้านความสำคัญของลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4.1.2 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านวัฒนธรรม ด้านระบบบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4.1.3 อิทธิพลของรูปแบบการดำเนินชีวิต ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.4.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

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

1.4.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

1.4.2.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.4.2.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.4.2.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

1.5 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1.5.1 ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เช่น เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ฐานะทางการเงิน ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น

1.5.2 ลักษณะงาน หมายถึง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงาน ความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในงาน

1.5.3 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมขององค์กร และด้านระบบบริหารจัดการองค์กร

1.5.4 รูปแบบการดำเนินชีวิต หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตของบุคคลหนึ่งๆ โดยจะแสดงออกถึงตัวบุคคลนั้นที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของเขาทั้งหมด โดยจะเป็นรูปแบบในการทำงานร่วมกันระหว่าง Generation X และ Generation Y

1.5.5 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียงขององค์กรด้วยความเต็มใจ ความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ ความพร้อมที่จะทุ่มเทกายใจงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ การใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้ได้ผลที่ดีที่สุด ความพร้อมที่จะพัฒนาทักษะของตนเองเพื่อเกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีสำหรับองค์กร

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

1.6.1 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.6.2 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำมาปรับปรุงพัฒนารูปแบบลักษณะงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กรและรูปแบบการดำเนินชีวิต ให้เหมาะสมกับพนักงานตลอดจนส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.6.3 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะจะเป็นแนวทางสำหรับการเป็นตัวอย่างในการพัฒนาในแง่มุมอื่นๆ นอกเหนือจากการศึกษาลักษณะงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่องการศึกษาลักษณะงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อธิบายได้ตามรายการดังนี้

2.1 ประวัติความเป็นมาของเขตวัฒนา เขตคลองเตย เขตปทุมวัน และเขตลาดพร้าว

2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะงาน

2.2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

2.2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิต

2.2.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

2.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิต

2.3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาลักษณะงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ผู้วิจัยจะอธิบายกรณีศึกษาในรายละเอียดดังนี้

2.1 ประวัติความเป็นมาของเขตวัฒนา เขตคลองเตย เขตปทุมวัน และเขตลาดพร้าว

เขตวัฒนา

เขตวัฒนาเป็นเขตเศรษฐกิจเมือง เป็นแหล่งพาณิชยกรรมขนาดใหญ่ตั้งอยู่ตามแนวถนนสายหลัก และสายรอง มีพื้นที่พาณิชยกรรมรองจากพื้นที่พิกาศัย เป็นแหล่งท่องเที่ยวของกรุงเทพมหานคร มีร้านค้า ร้านอาหารนานาชาติ สถานประกอบการ และแหล่งให้บริการด้านต่างๆ จำนวนมาก รวมทั้งเป็นที่ตั้งของสถาบันเทิงและธุรกิจงานแต่งงานที่เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย และได้รับการยอมรับจากนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ (ฝ่ายปกครองสำนักงานเขตวัฒนา)

เขตคลองเตย

จากการพัฒนาทางสังคม การขยายตัวทางเศรษฐกิจ และแนวนโยบายเพื่อส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจต่างๆในเขตคลองเตย ทำให้องค์กรภาคเอกชนมากมายหลายองค์กรเข้ามาดำเนิน

กิจการในเขตคลองเตย อีกทั้งมีประชากรที่เป็นผู้บริโภคนานาชาติ นำมาซึ่งกำลังซื้อมหาศาล ทำให้เขตคลองเตยเป็นแหล่งดึงดูดแม่ค้า พ่อค้า ผู้ประกอบการเอกชน จากทั่วประเทศให้เข้ามาลงทุน ดำเนินธุรกิจเขตคลองเตยมากยิ่งขึ้น ซึ่งเอื้อประโยชน์ต่อหลายฝ่าย หลายหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน นักลงทุน ผู้ประกอบการ ประชาชน ผู้ใช้แรงงานหรือแม่แต่องค์กรไม่หวังผลกำไร ดังนั้น จะให้ได้จากที่มั่งคั่งลงทุน ผู้ประกอบการต่างๆเข้ามาดำเนินกิจกรรมมากมาย อีกทั้งยังมีตึกแถว อาคารพาณิชย์ เพื่อดำเนินธุรกิจรายย่อย เช่น ร้านค้าขายของอุปโภคบริโภค และบริการต่างๆไปจนถึงบริษัท ห้างร้านเอกชนขนาดใหญ่ เช่น บริษัทคลังน้ำมันเอกชน รวมถึงรัฐวิสาหกิจ เช่น การท่าเรือแห่งประเทศไทย เหล่านี้มีผลทำให้เศรษฐกิจของคลองเตยสะสมและเติบโตในอัตราสูงจนกลายเป็นแหล่ง ศูนย์กลางทางเศรษฐกิจที่ใหญ่และสำคัญของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเป็นแหล่งงานที่ใหญ่สำหรับผู้ใช้แรงงานด้วย (กองส่งเสริมความมั่นคงการอยู่อาศัยฝ่ายปรับปรุงชุมชนแออัดการเคหะแห่งชาติ.

โครงการปรับปรุงชุมชนแออัดคลองเตย. หน้า 1)

เขตปทุมวัน

เขตปทุมวันเป็นเขตเศรษฐกิจเมือง ติดกับศูนย์กลางธุรกิจ และพื้นที่ธุรกิจสร้างสรรค์ จึงถือเป็นย่านที่มีศักยภาพในการพัฒนานวัตกรรมสูงสุดของประเทศไทย นำไปสู่วิสัยทัศน์การพัฒนาพื้นที่ให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนานวัตกรรม (Central Innovation District) ที่เชื่อมโยงกับบริบทพื้นที่เดิม โดยสนับสนุนให้เกิดธุรกิจของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมทั้งในปัจจุบัน และอนาคต รวมถึงสนับสนุนผู้ประกอบการ และผู้ผลิตผลงานเชิงนวัตกรรมสร้างสรรค์ รวมถึงเป็นแหล่งพาณิชย์กรรมขนาดใหญ่ตั้งอยู่ตามแนวถนนสายหลัก ได้แก่ ถนนพญาไท ถนนพระรามที่ 1 ถนนพระรามที่ 4 และถนนเพลินจิต มีพื้นที่พาณิชย์กรรม เป็นแหล่งท่องเที่ยวของกรุงเทพมหานคร มีร้านค้า ร้านอาหารนานาชาติ สถานประกอบการ และแหล่ง ให้บริการด้านต่างๆ จำนวนมาก ประชาชนกว่า 80 % ประกอบอาชีพการค้า การธนาคารและการพาณิชย์ และอื่น ๆ ประชาชนส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ อิสลาม และคริสต์ มีชุมชนดั้งเดิมในพื้นที่อาศัยอยู่ร่วมกับ ผู้ย้ายถิ่นฐาน เข้ามาใหม่ตามแนวความเจริญของถนนสายหลัก (ข้อมูลประกอบการพิจารณาความเหมาะสม ในการกำหนดกิจกรรมเพื่อพัฒนาพื้นที่เขตปทุมวัน)

เขตลาดพร้าว

เขตลาดพร้าวถือเป็นพื้นที่ที่มีการเติบโตในแง่ของมูลค่าเพิ่มของที่ดินสูงถึง 30% สังเกตได้จากโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นถนนหรืออุโมงค์ยักษ์กระบายน้ำ ประกอบกับการเดินทางที่สะดวก รวดเร็วด้วยรถไฟฟ้าใต้ดิน (MRT) ที่มอบความสะดวกสบายในการเดินทาง รวมไปถึงการพัฒนาาระบบขนส่งสาธารณะในอนาคตอย่าง โครงการรถไฟฟ้าสายสีเขียวที่จะเปิดให้บริการในปี 2563 ที่ครอบคลุมการเดินทางในตอนเหนือของกรุงเทพฯ ทำให้ผู้พักอาศัยย่านลาดพร้าวสามารถเดินทางเชื่อมต่อไปยังสะพานใหม่-คูคต ได้อย่างง่ายดาย นอกจากนี้ การประกาศแผนการ

พัฒนาขนาดใหญ่ (Mega Project) สำหรับพื้นที่โดยรอบบริเวณสถานีรถไฟฟ้ามหานคร สายสีแดงเข้ม (MRT) บริเวณพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ซึ่งโครงการนี้จะส่งผลให้พื้นที่ย่านลาดพร้าว รวมถึงพื้นที่บริเวณดังกล่าวมีแนวโน้มในการปรับตัวสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ยิ่งไปกว่านั้นย่านลาดพร้าวยังเป็นที่ตั้งของสถานศึกษา โรงพยาบาล อาคารสำนักงานไปจนถึงพื้นที่สีเขียวมากมาย ได้แก่ สวนจตุจักร สวนวชิรเบญจทัศ อุทยานผีเสื้อและแมลงกรุงเทพ เป็นต้น เรียกว่าเป็นย่านที่พักอาศัยและไลฟ์สไตล์ที่มีความโดดเด่นที่สุดในขณะนี้ และยังช่วยตอบโจทย์ทั้งในแง่การพักอาศัยและการลงทุนได้อย่างไร้ที่ติ และยังเป็นทำเลที่มีโครงการอาคารชุดจำนวนมาก และในอนาคตจะกลายเป็นศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ เนื่องจากกำลังมีการก่อสร้างที่ตั้งของหน่วยงานและธุรกิจขนาดใหญ่หลายแห่ง เช่น ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย บริษัทประกันชีวิตรายใหญ่ บริษัทจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีชื่อเสียง และยังมีห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ที่เปิดทำการแล้ว อีกทั้งจะมีการพัฒนาโครงการเชิงพาณิชย์ขนาดใหญ่ คือ มักกะสันคอมเพล็กซ์ ทั้งหมดนี้จะส่งผลให้เกิดแหล่งงานขนาดใหญ่ ดึงดูดผู้ประกอบการธุรกิจพัฒนาที่อยู่อาศัยประเภทอาคารชุดคอนโดมิเนียม (บริษัท เมเจอร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด, 2560)

2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน

ทฤษฎีและแนวคิดของ Hackman et al. (อ้างใน จิราภรณ์ ขุนรัง, 2559) ได้กล่าวว่า “คุณลักษณะงานเป็นลักษณะงานหลักทั้ง 5 มิติ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการป้อนกลับจากการทำงาน ซึ่งเป็นตัวสร้างในเกิดลำดับขั้น ความต้องการทางจิตวิทยาทั้ง 3 เงื่อนไข ได้แก่ มีประสบการณ์ที่มีความหมาย ได้รับผิดชอบ และรู้ถึงผลลัพธ์ที่แท้จริงอันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ทั้งต่องานและตัวบุคคล” คุณลักษณะงานเป็นการออกแบบงานซึ่งมุ่งเน้นคุณลักษณะงานหลักๆ ในงานของพนักงานซึ่งมีคุณสมบัติที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลปฏิบัติงาน นอกจากนี้ Hackman & Oldham (อ้างใน จิตรวิ มุสิกสุด, 2556) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง และหากหากผลงานออกมาไม่ได้ บุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพผลงานที่ดี โดยงานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติอยู่จะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของการออกแบบงานว่าจะจัดหรือออกแบบงานอย่างไร เพราะการออกแบบงาน (Design of Work) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร และ

มีความสำคัญโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นการออกแบบคุณลักษณะงานจึงเริ่มจากงานที่มีความง่ายไปหางานที่มีความยากดังนี้

1) การกำหนดลักษณะของงานตามความเรียบง่าย (Job Simplification) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ขอบเขตของงานมีความเฉพาะ เจาะจง และเน้นรายละเอียดมากนัก โดยผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องตัดสินใจหรือวางแผนการทำงานใดๆ ทั้งสิ้น

2) การกำหนดลักษณะของงานโดยวิธีการขยายงาน (Job Enlargement) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดขอบเขตของงานแบบกว้างๆ โดยที่ผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นกิจกรรมของงานหลายๆ อย่างได้

3) การกำหนดลักษณะงาน โดยวิธีหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงานโดยให้มีการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนหน้าที่งาน โดยที่งานแต่ละหน้าที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง แต่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆ ได้โดยการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนหน้าที่ไปเรื่อยๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติงานได้ในทุกลักษณะของงาน

4) การกำหนดลักษณะของงาน โดยวิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการทำงาน

และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) อธิบายว่าลักษณะของงานประกอบด้วยการที่ผู้ปฏิบัติงานรับทราบว่างานที่ทำมีความท้าทาย มีลักษณะสร้างสรรค์งานมีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้การได้รับผิดชอบงานที่สามารถควบคุมการทำงาน และงานนั้นมีโอกาสที่จะทำงานให้เสร็จจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน โดยลักษณะงานที่เป็นสิ่งจูงใจจะมีผลให้พนักงานมีอารมณ์และความรู้สึกไปในทางบวก ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างดี ในทางกลับกันถ้าหากว่าลักษณะงานไม่เป็นสิ่งจูงใจพนักงานจะรู้สึกไม่ชอบงานไม่พอใจในงานถ้าต้องทนทำงานในลักษณะนี้เป็นเวลานานพนักงานจะรู้สึกเบื่อหน่าย

จากความหมายทั้งหมดผู้วิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะงานคือ การสร้างความรับรู้ การระบุคุณค่า ความสำคัญของลักษณะงานที่ทำ รวมไปถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมต่องานนั้นๆ ที่ทำให้สามารถสนองความต้องการบรรลุผลการปฏิบัติงานเป็นการตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งของบุคคลอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และคุณประโยชน์ต่อองค์กร

2.2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

สภาพแวดล้อมในการทำงานถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคลากรมีความตั้งใจการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วันนพรัตน์ ชื่นพิบูลย์ (2552) ได้ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ผู้บริหารเข้าใจและสามารถควบคุมได้ เป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นเงื่อนไขของการทำงานและเกิดขึ้นจากระบบการบริหารจัดการโครงสร้างขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กร และมีอิทธิพลต่อกัน นอกจากนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นแรงกดดันภายในองค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อองค์กรและการทำงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย เจ้าของกิจการและผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริหาร พนักงาน วัฒนธรรมองค์กร หน้าที่งานต่าง ๆ ขององค์กร ระบบการบริหารจัดการ และโครงสร้างขององค์กร ในขณะเดียวกัน สมยศ นาวีการ (2524) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรไว้ดังนี้ ทักษะที่สำคัญมากที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหารทุกคนคือ ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม รูปจำลองความเป็นผู้นำ แบบสามมิติ ถูกสร้างขึ้นมาจากพื้นฐานของแนวความคิดว่าความมีประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำ ขึ้นอยู่กับการใช้แบบของความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำทุกคนควรจะเรียนรู้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของพวกเขา สภาพแวดล้อมภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งประกอบขึ้นด้วยผู้นำ ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้นำ ผู้บังคับบัญชาของผู้นำ บุคคลที่ทำงานอยู่ระดับเดียวกับผู้นำองค์กรและลักษณะของงาน ตัวแปรผันสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้เป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเท่านั้น และ อนิวัช แก้วจำนง (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในองค์กรโดยมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กรโดยตรง และองค์กรสามารถควบคุมได้ ตัวอย่างเช่น โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี เครื่องจักร และพนักงาน เป็นต้น

จากความหมายทั้งหมดผู้วิจัยสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์กรหมายถึง สิ่งที่เป็นแรงผลักดันและมีอิทธิพลต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยหลายปัจจัยไม่ว่าจะเป็น วัฒนธรรมองค์กร ระบบจัดการรวมถึงโครงสร้างภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้นั้นผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และควบคุมได้

2.2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิต

กิติคุณ แยมบาน (2559) ได้กล่าวไว้ว่าแบบของการใช้ชีวิต (Lifestyle) หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในแต่ละยุคมิได้เป็นไปอย่างไม่มีหลักเกณฑ์มนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มแต่ละกลุ่มมีกฎเกณฑ์ที่ทุกคนในกลุ่มพึงปฏิบัติ พฤติกรรมของแต่ละกลุ่มจึงเป็นไปในทำนองเดียวกันไม่เพียงแต่เท่านั้น พฤติกรรมของบุคคลในวัฒนธรรมเดียวกันจะมีรูปแบบที่เรียกว่า “ทำนองเดียวกัน” เช่นกัน บุคคลผู้เป็นสมาชิกของกลุ่ม ขึ้นทางสังคมและวัฒนธรรมที่กล่าวมาแล้วนี้จะพัฒนาแบบแผนของการดำรงชีพ หรือใช้ชีวิตตลอดจนถึงแบบแผนการบริโภคขึ้นมาเพื่อใช้สังคม แบบหรือแบบแผนดังกล่าวเราเรียกว่า “แบบของการใช้ชีวิต (Lifestyle)” ในขณะเดียวกัน Kotler (2000) กล่าวว่ารูปแบบการดำเนินชีวิตของบุคคลหนึ่งๆ คือรูปแบบการดำเนินชีวิตในโลกที่แสดงออกมาในรูปของกิจกรรมความสนใจ และความคิดเห็นของบุคคลนั้นๆ โดยรูปแบบการดำเนินชีวิตจะแสดงออกถึง “ตัวบุคคลนั้น ๆ”

ที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของเขาหรือเธอทั้งหมด รูปแบบการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยต่างๆ อาทิลักษณะทางประชากรเช่น เพศ การศึกษา เป็นต้น บุคคลหนึ่งๆอาจมีหลายรูปแบบการดำเนินชีวิต เพราะในแต่ละช่วงวัยของคนเราแตกต่างกัน วัฒนธรรม ค่านิยม ประสบการณ์เดิม ฯลฯ ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีลักษณะการใช้ชีวิตที่แตกต่างกันออกไป บุคคลจะทำกิจกรรม มีความสนใจ หรือมีทัศนคติที่แตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อบุคคลมีการใช้ชีวิตที่ต่างกันก็ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันด้วย และ Plummer (1974) ได้สรุปแนวทางสำหรับหัวข้อที่จะใช้ในการตั้งคำถามสำหรับการศึกษาลักษณะรูปแบบการดำเนินชีวิตโดยใช้วิธี AIO ไว้ว่า เป็นการวัดรูปแบบการดำเนินชีวิตในรูปของการจัดสรรเวลาต่อกิจกรรมต่างๆ เรื่องที่ให้ความสนใจ หรือเอาใจใส่เป็นพิเศษ และความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล ที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นปัจจัยที่มีส่วนในการกำหนดรูปแบบการดำเนินชีวิตและส่งผลต่อกระบวนการทำงานของแต่ละบุคคล โดยการวัดกิจกรรม (Activities) เป็นปฏิกิริยาที่แสดงออก เช่น ดูโทรทัศน์จ่ายของหน้าร้านค้า ความสนใจ (Interest) เป็นความสนใจในเรื่องราวเหตุการณ์หรือวัตถุโดยมีระดับความตื่นเต้นที่เกิดขึ้นเมื่อได้ตั้งใจติดต่อกันหรือมีความตั้งใจเป็นพิเศษและความคิดเห็น (Opinions) เป็นความคิดเห็น ซึ่งเป็นไปในรูปแบบคำพูดหรือเขียน “ตอบ” ที่บุคคลตอบต่อสถานการณ์ที่กระตุ้นเร้าที่มีการถามคำถาม ความคิดเห็นเราใช้เพื่ออธิบายการแปลความหมายการคาดคะเน และการประเมินค่า

จากความหมายทั้งหมดผู้วิจัยสรุปได้ว่ารูปแบบการดำเนินชีวิต หมายถึง บุคคลหนึ่งๆมีการใช้รูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน จะแสดงออกมาในรูปของกิจกรรม ความสนใจและความคิดของบุคคลนั้นๆ รวมถึงมีความแตกต่างกันในช่วงวัยอาจส่งผลให้มีความคิดหรือทัศนคติที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งรูปแบบการดำเนินชีวิตจะบ่งบอกถึงลักษณะ ค่านิยมต่างๆถึงตัวบุคคลนั้น

2.2.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีและแนวคิดของ สุปานี สฤงฆวณิช (2549) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง องค์กรที่จะประสบความสำเร็จ องค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์กรที่ให้โอกาสแก่พนักงาน สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกับของของตน แก้วตัวแทนองค์กรเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะให้สรรพนามตัวว่าเราหรือของเรา เช่น องค์กรของเรา หน่วยงานของเรา นอกจากนี้ Mowday (1982) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามแต่ละบุคคล เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนักแน่นและผลักดันให้บุคคลนั้นมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น ในขณะเดียวกัน Greenberg & Baron (1993) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรคือ ขอบเขตของแต่ละคนที่แสดงให้เห็นถึงบุคคลนั้นมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างไร และมีความตั้งใจมากแค่ไหนที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป และ Steers (1977) ได้สรุปความ

หมายความว่าผู้พันองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานที่แสดงถึงความรู้สึกต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีจุดร่วมเหมือนกันกับบุคลากรคนอื่นๆ เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร ดังนั้น ความผูกพันองค์กรมีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า รวมทั้งการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างมากทั้งค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร และมีความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ตนได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ความเต็มใจด้วยความพยายามที่จะทุ่มเทสุดความสามารถเพื่อประโยชน์ เป็นบุคคลที่มีลักษณะทุ่มเทร่างกายแรงใจ ทำงานด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่น พยายามสุดความสามารถเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรเกิดผลสำเร็จ
3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่และรักษาซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเป็นอย่างมาก ยินดีที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร มีความจงรักภักดีและรู้สึกภูมิใจที่จะบอกบุคคลอื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้

จากความหมายทั้งหมดผู้วิจัยสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง เป็นความรู้สึกของบุคคลหนึ่งในความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาดีและห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กร

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน

จิราภรณ์ ขุนรัง (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์ค กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.929 และแจกกับพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จำนวน 400 คน และวิธีทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่การใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าทีและความแตกต่างค่าเอฟ พบว่า ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ในด้าน อายุระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยรวมแตกต่างกัน ในทางตรงกันข้ามข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ด้าน เพศ และ ระดับปฏิบัติการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัทเอกชนไม่แตกต่างกัน การใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และ ความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในงาน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในทางตรงกันข้าม ด้านความสำคัญของลักษณะงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน และสถิติถดถอยอย่างง่าย พบว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน

สุรียพร บุญโชคเจริญศรี (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม กรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า Cronbach's Alpha Analysis Test) กับพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลมกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.951 โดยแจกกับพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และแบบง่าย พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม ส่วนในด้านความมั่นคงในงานและด้านความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม ปัจจัยลักษณะงาน ในด้านความมีอิสระในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม ส่วนในด้านความสำคัญของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและด้านงานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม และปัจจัยผู้บังคับบัญชา ในด้านการไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม

ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักรมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธี

ของครอนบาร์คแอลฟา กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร ได้ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.942 โดยแจกกับพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าวจตุจักรจำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านรายได้ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความอิสระในการทำงาน และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านความเข้าใจในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงานและงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หทัยพันธุ์ อินเป็น (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านอายุ การศึกษา อายุงานเฉลี่ยการทำงานในองค์กร และรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครที่แตกต่างกัน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านภาวะผู้นำประกอบไปด้วย ด้านภาวะผู้นำเชิงبارมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของงานประกอบไปด้วย ความหลากหลายทักษะ ความต่อเนื่องของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนจากงาน ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่พนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรม นวนครจำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา และอายุงานเฉลี่ยการทำงานในองค์กร มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรม นวนครที่แตกต่างกัน อิทธิพลของปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร อิทธิพลของปัจจัย

ด้านคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีอิสระในงาน และด้านผลสะท้อนจากงาน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.2 งานวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

กรณีการ โพธิ์ลังกา (2556) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และเพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.948 และแจกกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน และวิธีทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่การใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที และความแตกต่างค่าเอฟ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลในด้านอายุระดับการศึกษา อายุงานในตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมที่แตกต่างกัน ในทางตรงกันข้ามข้อมูลส่วนบุคคลในด้านเพศ และสถานภาพสมรส มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน และการใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ที่ประกอบด้วย มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสังคมแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร และมิติเน้นมิตรสัมพันธ์มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านโครงสร้างองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในทางตรงกันข้าม ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านระบบบริหารจัดการ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

กษิตศ พรสงเคราะห์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้ (1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ และ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับ

ปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การเปรียบเทียบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย ผลการศึกษา พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน (2) สภาพแวดล้อมในองค์กรมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ และ (3) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิต

กิตติคุณ แยมบาน (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสามารถในการสื่อสารองค์กร รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีม ของพนักงานที่มีวัยต่างกัน ในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสามารถในการสื่อสารองค์กร รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีม ของพนักงานที่มีวัยต่างกัน ในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานในองค์กรที่มีวัยต่างกัน ซึ่งได้แก่ GEN B กับ GEN X และ GEN Y จำนวน 320 คน และวิธีการทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมมติฐานใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และสถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษา การติดต่อสื่อสารองค์กรของพนักงานที่มีวัยต่างกัน ในองค์กรมีอิทธิพลส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่มีวัยต่างกัน ในองค์กร รูปแบบการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย ด้านความสนใจในการทำงาน ด้านความคิดเห็นในการทำงาน และด้านกิจกรรมมีอิทธิพลส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่มีวัยต่างกัน ในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อิทธิพลส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่มีวัยต่างกัน ในองค์กร แต่ด้านค่าจ้างเงินเดือนและด้านสภาพแวดล้อมการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่มีวัยต่างกัน ในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นวลอนงค์ นาคสร้อย (2559) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิตและแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นและความตรงเชิงเนื้อหาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 335 คน สถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-29 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และมีระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 47.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กมลวรรณ วณิชพันธุ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการดำเนินชีวิต ลักษณะบุคลิกภาพ ของกลุ่มผู้บริโภคเจนเนอร์เรชั่น X และผู้บริโภคเจนเนอร์เรชั่น Y ในการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าแฟชั่นผ่านทางออนไลน์ มีจุดประสงค์เพื่อความแตกต่างรูปแบบการดำเนินชีวิต ลักษณะบุคลิกภาพของกลุ่มผู้บริโภค เจนเนอร์เรชั่น X และผู้บริโภคเจนเนอร์เรชั่น Y ในการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าแฟชั่นผ่านทางออนไลน์ โดยตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามาจากประชากรที่เป็นผู้บริโภคกลุ่มเจนเนอร์เรชั่น X และผู้บริโภคกลุ่มเจนเนอร์เรชั่น Y ในเพศหญิงและเพศชายที่เคยซื้อสินค้าแฟชั่นซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก จำนวน 400 คนและ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.970 และมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น คือ สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มเจนเนอร์เรชั่น X และ Y ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอาชีพลูกจ้าง / พนักงานบริษัท มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 15,001 - 35,000 บาท โดยกลุ่มเจนเนอร์เรชั่น Y มีรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านความคิดเห็น (Opinion) และมีลักษณะบุคลิกภาพการเปิดเผยตนเอง (Extroversion) มากที่สุด ส่วนกลุ่ม เจนเนอร์เรชั่น X มีรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านกิจกรรม (Activities) และมีลักษณะบุคลิกภาพความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) มากที่สุด สรุปผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ารูปแบบการดำเนินชีวิตและลักษณะบุคลิกภาพส่งผลต่อการ

ตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าแฟชั่นผ่านทางออนไลน์ในกลุ่มผู้บริโภค เจเนอเรชัน X และ Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรูปแบบการดำเนินชีวิตและลักษณะบุคลิกภาพของกลุ่มผู้บริโภค เจเนอเรชัน X และ Y ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าแฟชั่นผ่านทางออนไลน์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

รัตติกาล โพธิ์ทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่องคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและบรรยากาศการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการย่านสมุทรปราการมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและบรรยากาศการทำงาน และเพื่อศึกษาคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและบรรยากาศการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการย่านสมุทรปราการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับพนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการย่านสมุทรปราการ จำนวน 30 คน ได้ความเชื่อมั่น 0.932 โดยแจกกับพนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการย่านสมุทรปราการ 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสัมพันธ์ของคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและบรรยากาศการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำในองค์กรมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศการทำงานโดยอิทธิพลภาวะผู้นำด้านผู้บังคับบัญชาแบบชี้แนะ ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุนผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วมบรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง และบรรยากาศที่เน้นความสำคัญต่อพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านสมุทรปราการ 2. คุณสมบัตส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและบรรยากาศการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการย่านสมุทรปราการ พบว่าภาวะผู้นำแบบผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติงานในย่านสมุทรปราการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ใช้การแจกแจงความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมานใช้การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มของลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่าง

ค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มด้วย t-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วย F-test การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มของภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-4 ปี มีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.78 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.48 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรรวม มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.70 และพบว่า บุคลากรที่มีอายุระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

กฤตินิ ชลิตาภรณ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ความเครียดและแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Technology Association จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรและศึกษาความสัมพันธ์ของ ความเครียด และแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมานใช้การหาความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปด้วย F-test การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มของความเครียด แรงจูงใจ กับความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-45 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-15 ปี มีความเห็นต่อความเครียดในการทำงานที่ค่าเฉลี่ยเป็น 3.03 และมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ค่าเฉลี่ยเป็น 3.98 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรรวมที่ค่าเฉลี่ยเป็น 3.89 และพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยความเครียดและปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษาลักษณะงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

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

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ลักษณะงานของพนักงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร รูปแบบการดำเนินชีวิต และข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนต่อองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วนดังนี้

3.1.1.1 ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีระดับการวัดดังนี้

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

3.1.1.2 ข้อมูลลักษณะงาน ข้อมูลด้านความสำคัญของลักษณะงาน ข้อมูลด้านความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในงาน

3.1.1.3 ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ข้อมูลด้านวัฒนธรรม และด้านระบบบริหารจัดการองค์กร

3.1.1.4 ข้อมูลรูปแบบการดำเนินชีวิต มีการวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 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 ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร มีการวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีระดับการวัดดังนี้

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

สำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนนระดับความผูกพัน มีการวัดดังนี้

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

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

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้เท่ากับ 0.880

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

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1.ข้อมูลลักษณะงาน	10	0.692
2.ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	10	0.717
3.ข้อมูลรูปแบบการดำเนินชีวิต	10	0.710
4.ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร	10	0.831
รวม	40	0.880

หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกในวันที่ 1 พฤษภาคม ถึง 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2561

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 4 เขต เนื่องจากทั้ง 4 เขตเป็นสถานที่ที่อยู่ทั้งในเขตกรุงเทพมหานครชั้นในและเขตกรุงเทพมหานครชั้นนอก ซึ่งได้แก่

1. เขตวัฒนา
2. เขตคลองเตย
3. เขตปทุมวัน
4. เขตลาดพร้าว

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เขตละ 100 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด และผู้วิจัยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเอกชน โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญโดยการแจกแบบสอบถามมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

วันที่ 1 พฤษภาคม ถึง 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 จำนวน 400 คน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้พนักงานบริษัทเอกชน มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาลักษณะงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

3.4.1 อิทธิพลของลักษณะงาน ที่มีต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3.4.2 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3.4.3 อิทธิพลของรูปแบบการดำเนินชีวิต ที่มีต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

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

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ 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 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาลักษณะงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และรูปแบบการดำเนินงานชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

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

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

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

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าร้อยละที่มากที่สุดตามลักษณะของข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1: ตารางแสดงจำนวนร้อยละของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	210	52.5
อายุระหว่าง 25-34 ปี	191	47.8
ระดับการศึกษาปริญญาตรี	316	77.5
สถานภาพโสด/หย่าร้าง	232	58.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท	148	37.0
ประสบการณ์ในการทำงาน 3-6 ปี	158	39.5

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 อายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 สถานภาพโสด/หย่าร้าง จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 ประสบการณ์ในการทำงาน 3-6 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5

ตารางที่ 4.2: ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ลักษณะงานของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลค่า
ด้านความสำคัญของลักษณะงาน	3.71	0.647	มาก
ด้านความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในงาน	3.77	0.709	มาก
รวม	3.74	0.593	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานด้านความสำคัญของลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในงาน ซึ่งด้านความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในงานมีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และด้านความสำคัญของลักษณะงานมีระดับความคิดเห็นมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และผลรวมลักษณะงานของพนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3: ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลค่า
ด้านวัฒนธรรม	3.67	0.648	มาก
ด้านระบบบริหารจัดการ	3.56	0.741	มาก
รวม	3.61	0.618	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านวัฒนธรรมและด้านระบบบริหารจัดการ ซึ่งด้านวัฒนธรรมมีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และด้านระบบบริหารจัดการมีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และผลรวมสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4: ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิตของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

รูปแบบการดำเนินชีวิตของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลค่า
ระดับความคิดเห็น	3.75	0.645	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิตของพนักงาน มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

ตารางที่ 4.5: ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลค่า
ระดับความผูกพัน	3.34	0.711	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อโดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร (Multiple Regression Analysis)

ลักษณะงานของพนักงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
ด้านความสำคัญของลักษณะงาน	0.159	3.061	0.002*
ด้านความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในงาน	0.378	7.302	0.000*

$R^2=0.231$, F-Value=59.744 ,N=400 ,P-Value $\leq$ 0.05*

จากตารางที่ 4.6 พบว่าค่าอิทธิพลของลักษณะงานเรียงตามลำดับดังนี้ด้านความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในงานมีอิทธิพลร้อยละ 37.8 มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และด้านความสำคัญของลักษณะงานมีอิทธิพลร้อยละ 15.9 มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (Multiple Regression Analysis)

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
ด้านวัฒนธรรม	0.218	4.167	0.000*
ด้านระบบบริหารจัดการ	0.379	7.259	0.000*

$R^2=0.287$, F-Value=80.078 ,N=400 ,P-Value $\leq$ 0.05*

จากตารางที่ 4.7 พบว่าค่าอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเรียงตามลำดับดังนี้ด้านระบบบริหารจัดการมีอิทธิพลร้อยละ 37.9 มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และด้านวัฒนธรรมมีอิทธิพลร้อยละ 21.8 มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (Simple Regression Analysis)

รูปแบบการดำเนินชีวิตของพนักงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
รูปแบบการดำเนินชีวิต	0.625	15.981	0.000*

$R^2=0.391$, F-Value=255.391 ,N=400 ,P-Value $\leq$ 0.05*

จากตารางที่ 4.8 พบว่าค่าอิทธิพลของรูปแบบการดำเนินชีวิตมีอิทธิพลร้อยละ 62.5 มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่อง การศึกษาลักษณะงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีบทสรุปผลการวิจัยนำเสนอใน 2 ส่วนที่สามารถอธิบายได้ตามการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 การอภิปรายผล

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.1 การอภิปรายผล

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

ผลการวิเคราะห์พบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 อายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 สถานภาพโสด/หย่าร้าง จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 รายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 ประสบการณ์ทำงาน 3-6 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานด้านความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมมีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และด้านความสำคัญของลักษณะงานมีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และผลรวมลักษณะงานของพนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านวัฒนธรรมและด้านระบบบริหารจัดการ ซึ่งด้านวัฒนธรรมมีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.67 และด้านระบบบริหารจัดการมีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และผลรวมสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิตของพนักงาน มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อโดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

1.1 สมมติฐานข้อที่ 1 พบว่าด้านความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลร้อยละ 37.8 มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และด้านความสำคัญของลักษณะงานมีอิทธิพลร้อยละ 15.9 มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman et al. (อ้างใน จิราภรณ์ ชุนรัง, 2559) ได้กล่าวว่า “คุณลักษณะงานเป็นลักษณะงานหลักทั้ง 5 มิติ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงานและการป้องกันจากการทำงาน ซึ่งเป็นตัวสร้างในเกิดลำดับขั้น ความต้องการทางจิตวิทยาทั้ง 3 เงื่อนไข ได้แก่ มีประสบการณ์ที่มีความหมาย ได้รับผิดชอบ และรู้ถึงผลลัพธ์ที่แท้จริงอันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ทั้งต่องานและตัวบุคคล” คุณลักษณะงานเป็นการออกแบบงานซึ่งมุ่งเน้นคุณลักษณะงานหลักๆ ในงานของพนักงานซึ่งมีคุณสมบัติที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) อธิบายว่าลักษณะของงานประกอบด้วย การที่ผู้ปฏิบัติงานรับทราบว่าการที่ทำงานมีความท้าทาย มีลักษณะสร้างสรรค์งานมีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้การได้รับผิดชอบงานที่สามารถควบคุมการทำงาน และงานนั้นมีโอกาสที่จะทำงานให้เสร็จจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน โดยลักษณะงานที่เป็นสิ่งจูงใจจะมีผลให้พนักงานมีอารมณ์และความรู้สึกไปในทางบวกทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างดี ในทางกลับกันถ้าหากว่าลักษณะงานไม่เป็นสิ่งจูงใจพนักงานจะรู้สึกไม่ชอบงานไม่พอใจในงานถ้าต้องทนทำงานในลักษณะนี้เป็นเวลานาน พนักงานจะรู้สึกเบื่อหน่าย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ ชุนรัง (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ พบว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยพันธุ์ อินเป็น (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณสมบัติส่วน

บุคคล ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ผลการศึกษาพบว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีอิสระในงาน และด้านผลสะท้อนจากงาน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 สมมติฐานข้อที่ 2 พบว่าด้านระบบบริหารจัดการมีอิทธิพลร้อยละ 37.9 มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และด้านวัฒนธรรมมีอิทธิพลร้อยละ 21.8 มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วนันพรณ์ ชื่นพิบูลย์ (2552) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ผู้บริหารเข้าใจและสามารถควบคุมได้ เป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นเงื่อนไขของการทำงานและเกิดขึ้นจากระบบการบริหารจัดการโครงสร้างขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กรและมีอิทธิพลต่อกัน นอกจากนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นแรงกดดันภายในองค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อองค์กรและการทำงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย เจ้าของกิจการและผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริหาร พนักงาน วัฒนธรรมองค์กร หน้าที่งานต่าง ๆ ขององค์กร ระบบการบริหารจัดการ และโครงสร้างขององค์กร ในขณะเดียวกัน สมยศ นาวิกการ (2524) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรไว้ดังนี้ ทักษะที่สำคัญมากที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหารทุกคนคือ ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมรูปจำลองความเป็นผู้นำแบบสามมิติถูกสร้างขึ้นมาจากพื้นฐานของแนวความคิดว่าความมีประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำ ขึ้นอยู่กับการใช้แบบของความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำทุกคนควรจะเรียนรู้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของพวกเขา สภาพแวดล้อมภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งประกอบขึ้นด้วยผู้นำ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้นำ ผู้บังคับบัญชาของผู้นำ บุคคลที่ทำงานอยู่ระดับเดียวกับผู้นำองค์กรและลักษณะของงาน ตัวแปรผันสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้เป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเท่านั้น และ อนิวัช แก้วจำนง (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในองค์กรโดยมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กรโดยตรงและองค์กรสามารถควบคุมได้ ตัวอย่างเช่น โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี เครื่องจักร และพนักงานเป็นต้นนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานครพบว่า อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านระบบบริหารจัดการ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 สมมติฐานข้อที่ 3 พบว่าอิทธิพลของรูปแบบการดำเนินชีวิตมีอิทธิพลร้อยละ 62.5 มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิติคุณ แยมบาน (2559) ได้กล่าวไว้ว่าแบบของการใช้ชีวิต (Lifestyle) หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในแต่ละยุคมิได้เป็นไปอย่างไม่มีหลักเกณฑ์มนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มแต่ละกลุ่มมีกฎเกณฑ์ที่ทุกคนในกลุ่มพึงปฏิบัติ พฤติกรรมของแต่ละกลุ่มจึงเป็นไปในการทำนองเดียวกันไม่เพียงแต่เท่านั้น พฤติกรรมของบุคคลในวัฒนธรรมเดียวกันจะมีรูปแบบที่เรียกว่า “ทำนองเดียวกัน” เช่นกัน บุคคลผู้เป็นสมาชิกของกลุ่ม ขึ้นทางสังคมและวัฒนธรรมที่กล่าวมาแล้วนี้ จะพัฒนาแบบแผนของการดำรงชีพ หรือใช้ชีวิตตลอดจนถึงแบบแผนการบริโภคขึ้นมาเพื่อใช้สังคมแบบหรือแบบแผนดังกล่าวเราเรียกว่า “แบบของการใช้ชีวิต (Lifestyle)” ในขณะเดียวกัน Kotler (2000) กล่าวว่ารูปแบบการดำเนินชีวิตของบุคคลหนึ่งๆ คือรูปแบบการดำเนินชีวิตในโลกที่แสดงออกมาในรูปของกิจกรรมความสนใจ และความคิดเห็นของบุคคลนั้นๆ โดยรูปแบบการดำเนินชีวิตจะแสดงออกถึง “ตัวบุคคลนั้น ๆ” ที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของเขาหรือเธอทั้งหมด รูปแบบการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยต่างๆ อาทิลักษณะทางประชากรเช่น เพศ การศึกษา เป็นต้น บุคคลหนึ่งๆอาจมีหลายรูปแบบการดำเนินชีวิต เพราะในแต่ละช่วงวัยของคนเราแตกต่างกัน วัฒนธรรม ค่านิยม ประสบการณ์เดิม ฯลฯ ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีลักษณะการใช้ชีวิตที่แตกต่างกันออกไป บุคคลจะทำกิจกรรม มีความสนใจ หรือมีทัศนคติที่แตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อบุคคลมีการใช้ชีวิตที่ต่างกันก็ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกันด้วย และ Plummer (1974) ได้สรุปแนวทางสำหรับหัวข้อที่จะใช้ในการตั้งคำถามสำหรับการศึกษาลักษณะรูปแบบการดำเนินชีวิต โดยใช้วิธี AIO ไว้ว่า เป็นการวัดรูปแบบการดำเนินชีวิตในรูปของการจัดสรรเวลาต่อกิจกรรมต่างๆ เรื่องที่ให้ความสนใจ หรือเอาใจใส่เป็นพิเศษ และความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล ที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นปัจจัยที่มีส่วนในการกำหนดรูปแบบการดำเนินชีวิตและส่งผลต่อกระบวนการทำงานของแต่ละบุคคล โดยการวัดกิจกรรม (Activities) เป็นปฏิกริยาที่แสดงออก เช่น ดูโทรทัศน์ ง่ายของหน้าร้านค้า ความสนใจ (Interest) เป็นความสนใจในเรื่องราวเหตุการณ์หรือวัตถุโดยมีระดับความตื่นเต้นที่เกิดขึ้นเมื่อได้ตั้งใจติดต่อกันหรือมีความตั้งใจเป็นพิเศษและความคิดเห็น (Opinions) เป็นความคิดเห็น ซึ่งเป็นไปในรูปแบบคำพูดหรือเขียน “ตอบ” ที่บุคคลตอบต่อสถานการณ์ที่กระตุ้นเร้าที่มีการถามคำถาม ความคิดเห็นเราใช้เพื่ออธิบายการแปลความหมายการคาดคะเน และการประเมินค่านอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติคุณ แยมบาน (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสามารถในการสื่อสารองค์กร รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีม ของพนักงานที่มีวัยต่างกันในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย ด้านความสนใจในการทำงาน ด้านความคิดเห็นในการทำงาน และด้านกิจกรรมมีอิทธิพลส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่มีวัยต่างกันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ วณิชพันธุ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการดำเนินชีวิต ลักษณะ

บุคลิกภาพ ของกลุ่มผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น X และผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Y ในการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าแฟชั่นผ่านทางออนไลน์ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าการดำเนินชีวิตและลักษณะบุคลิกภาพส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าแฟชั่นผ่านทางออนไลน์ในกลุ่มผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น X และ Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรูปแบบการดำเนินชีวิตและลักษณะบุคลิกภาพของกลุ่มผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น X และ Y ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าแฟชั่นผ่านทางออนไลน์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรมาใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป เช่น แรงจูงใจในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร ทัศนคติต่อการทำงาน เป็นต้นเพื่อเป็นการตรวจสอบว่าปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นมีความสอดคล้องกับความผูกพันของพนักงานหรือไม่

5.2.2 ควรทำการศึกษาโดยการเก็บข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ ที่นอกเหนือจากแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

5.2.3 การพัฒนาองค์กรเรื่องของทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งของทุกหน่วยงาน เพื่อเรียนรู้และเข้าใจพฤติกรรมการทำงาน การใช้ชีวิตอยู่ในสังคมจะต้องมีการสำรวจอยู่เป็นระยะเพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นนำไปปรับปรุงองค์กรและใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานหรือองค์กร

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ วณิชพันธุ์. (2556). รูปแบบการดำเนินชีวิต ลักษณะบุคลิกภาพ ของกลุ่มผู้บริหารโรคเอดส์เรื้อรัง X และผู้บริหารโรคเอดส์เรื้อรัง Y ในการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าแฟชั่นผ่านทางออนไลน์. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. (2556). ลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กฤตินี ชลิตาภรณ์. (2557). ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ความเครียดและแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Technology Association จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กษิตศ พรสงเคราะห์. (2559). ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร:กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กิตติคุณ แยมบาน. (2559). ความสามารถในการสื่อสารองค์กร รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ของพนักงานที่มีวัยต่างกัน องค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ข้อมูลประกอบการพิจารณาความเหมาะสม ในการกำหนดกิจกรรม เพื่อพัฒนาพื้นที่เขตปทุมวัน. (2561). สืบค้นจาก file:///C:/Users/a/Downloads/Documents/pathumwan.pdf.
- จิตรวี มุสิกสุต. (2556). ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิราภรณ์ ชุนรัง. (2559). การศึกษาปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นวลอนงค์ นาคสร้อย. (2559). ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง. (2557). *ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปริบทชุมชนคลองเตย. (2561). สืบค้นจาก https://www.msociety.go.th/article_attach/3731/4353.pdf.
- ปภณ จันทาสตร. (2557). *ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ฝ่ายปกครองเขตวัฒนา. (2561). *ข้อมูลทั่วไปเขตวัฒนา*. สืบค้นจาก http://www.bangkok.go.th/upload/user/00000098/AboutUs/KM58/about_vadhana.pdf.
- ย่านธุรกิจแห่งอนาคตของกรุงเทพมหานคร. (2561). *ประชาสัมพันธ์ธุรกิจ*. สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/public-relations/news-15116>.
- รัตติกาล โพธิ์ทอง. (2557). *คุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและบรรยากาศการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการย่านสมุทรปราการ*. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุรีย์พร บุญโชคเจริญศรี. (2557). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- หทัยพันธุ์ อินเป็น. (2559). *ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ซึ่งผลการวิจัยนี้จะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรในส่วนลักษณะงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นจริงที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้เกิดประสิทธิผลและสามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

การศึกษาลักษณะงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ลักษณะงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ส่วนที่ 4 รูปแบบการดำเนินชีวิตของพนักงาน

ส่วนที่ 5 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามอันเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาในครั้งนี้

แบบสอบถาม

การศึกษาลักษณะงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามโดยผู้วิจัยขอความร่วมมือจากคุณให้ระบุเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

- 1.เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง
- 2.อายุ ☐ 1) ต่ำกว่า 25 ปี ☐ 2) 25-34 ปี
☐ 3) 35-44 ปี ☐ 4) 45 ปีขึ้นไป
- 3.สถานภาพ ☐ 1) โสด/หย่าร้าง ☐ 2) สมรส
☐ 3) แยกกันอยู่
- 4.ระดับการศึกษา ☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาตรี
☐ 3) สูงกว่าปริญญาตรี
- 5.รายได้ต่อเดือน ☐ 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท ☐ 2) 15,000-25,000 บาท
☐ 3) 25,001-35,000 บาท ☐ 4) 35,001-45,000 บาท
☐ 5) 45,001-50,000 บาทขึ้นไป
- 6.ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ 1) น้อยกว่า 3 ปี ☐ 2) 3-6 ปี
☐ 3) 7 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ลักษณะงานของพนักงาน

คำชี้แจง กรุณาระบุเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของคุณให้มากที่สุดเพียงข้อเดียว

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

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความสำคัญของลักษณะงาน					
1.ท่านทราบหน้าที่และงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน					
2.งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีลักษณะท้าทาย ความรู้ความสามารถของท่าน					
3.งานที่ท่านได้รับมอบหมายยากเกินความสามารถ ของท่าน					
4.งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ ทำให้ท่านรู้สึก กระตือรือร้นอยากจะทำงานอยู่เสมอ					
5.งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความหมายและมี ความสำคัญต่อองค์กร					
ด้านความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในงาน					
6.งานที่ท่านได้รับมอบหมาย สามารถทำได้เสร็จ ตามกำหนดเวลา					
7.ท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะ เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
8.ท่านมีโอกาสดได้ใช้ศักยภาพและความสามารถในการ ทำงานได้อย่างเต็มที่					
9.งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปัญหาท่านก็พยายาม แก้ไขให้ถึงที่สุด					
10.เมื่อท่านมีปัญหาท่านจะพบและปรึกษากับ หัวหน้างานของท่าน					

ส่วนที่ 3 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

คำชี้แจง กรุณาระบุเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของคุณให้มากที่สุดเพียงข้อเดียว

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

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านวัฒนธรรม					
1. องค์กรของท่านมีนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย การบริหารงานที่ชัดเจน					
2. องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานยึดถือและ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรอย่าง สม่าเสมอ					
3. องค์กรของท่านมีสายบังคับบัญชาและขั้นตอนที่ เข้มงวดมากเกินไป					
4. องค์กรของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นของ พนักงานและนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมในการ ทำงาน					
5. องค์กรของท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อสู่ ความสำเร็จ					
ด้านระบบบริหารจัดการ					
6. องค์กรมุ่งเน้นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย การทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์หลัก วิสัยทัศน์ขององค์กร					
7. องค์กรให้ความสำคัญกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารโครงการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการทรัพยากร รวมถึงการตัดสินใจ อย่างมีประสิทธิภาพ					

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8.องค์กรมุ่งเน้นการจัดสรรงบประมาณอย่างพอเพียง ในการปรับปรุง พัฒนา ขยายกิจการในอนาคต					
9.องค์กรให้ความสำคัญต่อการกระจายอำนาจตามลักษณะการดำเนินงานเพื่อให้การบริหารจัดการเกิดความคล่องตัว					
10.ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการจัดทำระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ 4 รูปแบบการดำเนินชีวิตของพนักงาน

คำชี้แจง กรุณาระบุเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของคุณให้มากที่สุดเพียงข้อเดียว

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

รูปแบบการดำเนินชีวิต	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.การทำงานเป็นทีมที่มีความหลากหลายของช่วงวัย การทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร					
2.การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กร					
3.ท่านสนับสนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีความหลากหลาย ของวัยการทำงานได้มีส่วนร่วมให้แสดงความคิดเห็น อย่างอิสระตามเหตุและผล					
4.ท่านสนใจผลประโยชน์ของส่วนรวมเมื่อทำงาน ร่วมกัน					
5.ท่านชอบทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ					
6.ท่านให้ความสนใจกับงานกลุ่มตั้งแต่เริ่มการ					

รูปแบบการดำเนินชีวิต	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปฏิบัติงานจนเสร็จสิ้นกระบวนการ					
7.ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่จะให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่างๆขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
8.ท่านสามารถทำกิจกรรมกับเพื่อนหรือคนรอบข้างได้					
9.ท่านติดต่อประสานงานกับผู้อื่นอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
10.ท่านมักเปิดใจกว้างรับสิ่งใหม่ๆเสมอ เช่น การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ฯลฯ					

ส่วนที่ 5 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาระบุเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของคุณให้มากที่สุดเพียงข้อเดียว

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

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
	5	4	3	2	1
1.ท่านผูกพันที่จะใช้ชีวิตการทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป แม้ว่าจะมีปัญหาและอุปสรรคที่จะต้องฟันฝ่าไปสู่ความสำเร็จ					
2.ท่านผูกพันห่วงใยในความอยู่รอดและความเข้มแข็งขององค์กร และมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้องค์กรมีความคงอยู่ต่อไปในอนาคต					
3.องค์กรนี้มีผูกพันกับท่านมาก ในทุกๆเรื่องทั้งสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นบุคคล และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวก					

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
	5	4	3	2	1
สะดวกต่างๆที่มีอยู่ในองค์กร					
4.ท่านมักจะพูดถึงแต่เรื่องดีที่เกิดขึ้นกับองค์กรของท่าน เนื่องจากท่านอยากให้ผู้อื่นทราบถึงความผูกพันที่ดีของท่านต่อองค์กร					
5.ท่านผูกพันและภูมิใจที่จะบอกให้ใครๆทราบว่าท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้					
6.สำหรับท่านแล้วองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ท่านรู้สึกผูกพันและอยากจะทำางานด้วยมากที่สุด					
7.ท่านมีความผูกพันที่จะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรนี้ยังดำรงอยู่					
8.ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนในการเปลี่ยนงานไปทำที่องค์กรอื่นเพราะท่านมีความมุ่งมั่นต่อความผูกพันกับองค์กรนี้					
9.ด้วยความผูกพันของท่านถึงแม้ว่าองค์กรอื่นให้ออกาสที่ดีและเงินเดือนที่มากกว่าท่านก็จะไม่ลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย					
10.ท่านมีความผูกพันว่าองค์กรนี้คือครอบครัว					

ประวัติผู้เขียน**ชื่อ-นามสกุล**

วริศรา วิเชียรวงศ์

อีเมล

waritsara.wich@bumail.net

ประวัติการศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ
สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ**ประสบการณ์ทำงาน**

-



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่17..... เดือนสิงหาคม..... พ.ศ.2561.....

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว)วิมลวิมล..... อยู่บ้านเลขที่83.....
ซอย-..... ถนน-..... ตำบล/แขวงท่าหนอ.....
อำเภอ/เขต.....ศรีสุริยวงค์..... จังหวัดสุราษฎร์ธานี..... รหัสไปรษณีย์84180.....
เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว7600203124.....
ระดับปริญญา ☐ ตรี ☒ โท ☐ เอก

หลักสูตร.....บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต..... สาขาวิชา.....-.....
คณะ.....บริหารธุรกิจ..... ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “**ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ**” ฝ่ายหนึ่ง และ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร
10110 ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “**ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ**” อีกฝ่ายหนึ่ง ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้
สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานวิทยานิพนธ์ /
สารนิพนธ์หัวข้อ

.....การศึกษาลักษณะงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และรูปแบบการดำเนินงานชีวิตที่สื่อถึงพล
ขององค์กรกับองค์กรภายนอกในเขตกรุงเทพมหานคร.....

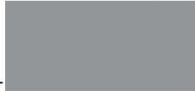
ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร.....บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.....ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
(ต่อไปนี้จะเรียกว่า “**วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์**”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนด
ระยะเวลาในการนำวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน
ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนาอื่น ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไข
อย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

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

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญานี้โดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ..........ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(วิสลา วิเชียรวงศ์)

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

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

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