



ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร

FACTOR OF WORK ENVIRONMENT AND WORK HAPPINESS RELATED TO
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN DEPARTMENT OF DISASTER
PREVENTION AND MITIGATION, BANGKOK

ณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

FACTOR OF WORK ENVIRONMENT AND WORK HAPPINESS RELATED TO
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN DEPARTMENT OF DISASTER
PREVENTION AND MITIGATION, BANGKOK



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อ
องค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร

ของ

ณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์) (อาจารย์ ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริธง)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลเชษฐ มงคล)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	ณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ สกกุลกิจกาญจน์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 270 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1.บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26 - 35 ปีขึ้นไป สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท ดำรงตำแหน่งข้าราชการ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2.บุคลากรที่อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3.สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง 4.ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง

คำสำคัญ : สภาพแวดล้อมการทำงาน,ความสุขในการทำงาน,ความผูกพันต่อองค์กร

Title FACTOR OF WORK ENVIRONMENT AND WORK HAPPINESS
RELATED TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
EMPLOYEES IN DEPARTMENT OF DISASTER PREVENTION
AND MITIGATION, BANGKOK

Author NATTHAKARN JONGWIMANSIN

Degree MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

Academic Year 2021

Thesis Advisor Asst. Prof. Dr. Wasan Sakulkijkarn

The purpose of this research is to study the work environment and work happiness related to organizational commitment of the employees of the Department of Disaster Prevention and Mitigation in Bangkok. A total of 270 questionnaires were obtained and the data analysis included percentage, mean, standard deviation, an independent t-test, One-Way Analysis of Variance and the Pearson product moment correlation coefficient. The results of this research were as follows: (1) the majority of employees were single females, aged 26 to 35 and above, held a Bachelor's degree or equivalent, earned an average monthly income of between 15,001 to 25,000 Baht, held a government position and five to ten years of work experience. Most employees had attitudes to the work environment, work happiness and organizational commitment overall and at a high level; (2) employees of different ages, marital status, position and work experience had different overall organizational loyalty with a statistical significance of 0.05; (3) work environment was positively correlated with organizational commitment with a statistical significance of 0.01 at moderate level; (4) work happiness was positively correlated with organizational commitment with a statistical significance of 0.01 at a high level.

Keyword : Work environment, Work happiness, Organizational commitment

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ สกฤตกิจกาญจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ดร. กานต์จิรา ลิ้มศิริขง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร. กุลเชษฐ มงคล ที่กรุณามาเป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ และให้คำชี้แนะข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่อบรมสั่งสอนให้ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว รุ่นพี่ และเพื่อนๆ ทุกคน ที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด รวมทั้งขอบคุณบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่ให้ความร่วมมือสละเวลาตอบแบบสอบถาม และความช่วยเหลือด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับงานวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ และผู้ที่สนใจคุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบให้บิดามารดาตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่าน

ณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย.....	4
วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	4
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
สมมติฐานการวิจัย.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	16

ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	33
ความหมายของความสุข.....	33
ความหมายของความสุขในการทำงาน.....	34
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	37
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	44
ความหมายขององค์กร.....	44
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	45
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	47
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	58
ข้อมูลเกี่ยวกับกรมป้องกันและบรรเทาและสาธารณภัย.....	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	65
งานวิจัยในประเทศ.....	65
งานวิจัยต่างประเทศ.....	73
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	77
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	77
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	77
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	77
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัย.....	79
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	84
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	85
การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	85

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	87
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	93
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	94
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา	94
ผลการทดสอบสมมติฐาน	94
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	95
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน	116
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	140
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	143
ความมุ่งหมายของการวิจัย	143
ความสำคัญของการวิจัย	143
สรุปผลการวิจัย	144
การอภิปรายผลการวิจัย	155
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	166
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	168
บรรณานุกรม.....	169
ภาคผนวก.....	181
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	182
ภาคผนวก ข รายงานผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม	195
ภาคผนวก ค จริยธรรมในมนุษย์	199
ประวัติผู้เขียน.....	202

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร	5
ตาราง 2 แสดงจำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร	78
ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	95
ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	95
ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ	96
ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	96
ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	97
ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน	97
ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลา ปฏิบัติงาน	98
ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ของบุคลากร	98
ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรด้านความมั่นคงปลอดภัย	99
ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	100
ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรด้านองค์การและการจัดการ	102

ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรด้านค่าจ้าง	103
ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน.....	104
ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรด้านการนิเทศงาน.....	105
ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน.....	106
ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรด้านการติดต่อสื่อสาร.....	107
ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรด้านสภาพการทำงาน.....	108
ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ.....	109
ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากร	110
ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านความมีนัยยะในการทำงาน.....	110
ตาราง 23 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	111
ตาราง 24 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้าน ความกระตือรือร้นในการทำงาน	112
ตาราง 25 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร	113
ตาราง 26 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี	113

ตาราง 27 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ	114
ตาราง 28 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จของ องค์การ	115
ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ของบุคลากร	117
ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชาย และเพศหญิง	118
ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ของบุคลากรโดยใช้ Levene's test.....	119
ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกับอายุโดยใช้สถิติ F- test.....	120
ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุบุคลากรที่ต่างกันกับความผูกพัน ต่อองค์การโดยรวม	121
ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของบุคลากรโดยใช้ Levene's test	122
ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกับสถานภาพโดยใช้สถิติ F- test.....	123
ตาราง 36 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของบุคลากรโดยใช้ Levene's test	124
ตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกับระดับการศึกษาโดยใช้ สถิติ F- test	125
ตาราง 38 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพัน ต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรโดยใช้ Levene's test	126

ตาราง 39 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	127
ตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้เฉลี่ยของบุคลากรที่ต่างกันกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	127
ตาราง 41 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของบุคลากรโดยใช้ Levene's test	129
ตาราง 42 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกับตำแหน่งงานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	129
ตาราง 43 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานของบุคลากรที่ต่างกันกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	130
ตาราง 44 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระยะเวลาปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรโดยใช้ Levene's test.....	131
ตาราง 45 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกับระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	132
ตาราง 46 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาปฏิบัติงานของบุคลากรที่ต่างกันกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	133
ตาราง 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.....	134
ตาราง 48 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.....	138
ตาราง 49 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	140

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบของแนวความคิดความผูกพันต่อองค์กร Aon Hewitt	50
ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Aon Hewitt	51
ภาพประกอบ 3 โครงสร้างกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	64



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในประเทศไทยเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน อีกทั้งการแข่งขันระหว่างองค์กรที่เพิ่มขึ้นอย่างรุนแรง ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต้องมีการปรับโครงสร้างเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหาร เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและอยู่รอดได้อย่างยั่งยืนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการบริหารงานขององค์กรมักมุ่งหวังที่จะใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและทำให้องค์กรสามารถดำเนินต่อไปได้นั้นก็คือทรัพยากรมนุษย์ อาจเนื่องจาก “คน” จัดเป็นทรัพยากรสำคัญที่มีบทบาทในด้านการบริหารที่จะเป็นผู้ดึงเอาปัจจัยการบริหารอื่น ๆ ไปใช้ในการจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นคนยังมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งปัจจัยทางการบริหารอื่น ๆ ไม่สามารถทำได้ การพัฒนาขององค์กรจึงควรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานเป็นสำคัญ โดยองค์กรจะต้องผลักดันให้บุคลากรมีความเชื่อว่า “เขาเป็นผู้มีคุณค่า” (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526)

สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร ถือเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญเนื่องจากเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวบุคคลซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริมเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานหรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้เช่นเดียวกัน (ศิริพร ไปรยานนท์, 2554) นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานและผู้ร่วมงาน (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2541, หน้า 44) โดยปกติทุกคนที่เข้ามาทำงานล้วนแล้วแต่คาดหวังว่าตนเองจะได้พบเจอและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เนื่องจากชีวิตส่วนใหญ่ต้องใช้เวลาไปกับการทำงานไม่น้อยกว่าแปดชั่วโมงต่อวัน (ขวัญลดา สุรินทร์, 2556) การบริหารจัดการและเอาใจใส่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนและช่วยผลักดันการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับการปฏิบัติงาน อีกทั้งช่วยเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้อีกด้วย

ความสุขในการทำงานถือว่าเป็นส่วนสำคัญของการมีชีวิตที่มีความสุข เนื่องจากตลอดช่วงชีวิตของมนุษย์แต่ละคนพบว่า ภัยของการทำงานเป็นช่วงชีวิตที่ยาวนานที่สุดในชีวิต (ลักษมี สดุดี, 2550) โดยการทำงานได้อย่างมีความสุขถือเป็นสิ่งที่ทุกคนพึงปรารถนาเป็นอย่างยิ่ง

โดยองค์การใดที่สามารถส่งเสริมให้สมาชิกมีความสุขในการทำงาน โอกาสที่องค์การนั้นจะประสบผลสำเร็จได้ก็จะเพิ่มมากขึ้น ซึ่งระดับความสุขในการทำงานนั้นจะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับทัศนคติของบุคคลแต่ละคนที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน โดยเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจซึ่งจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล ความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญซึ่งจะช่วยผลักดันและสนับสนุนให้เกิดความราบรื่นในการจัดการและบริหารองค์การ เนื่องจากการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขจะทำให้เกิดความรู้สึกดีในที่ทำงาน ทำให้รู้สึกดีต่องานที่ตนได้รับมอบหมาย จึงส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความผูกพันในงานที่ทำทำให้บุคลากรยังคงอยู่ในองค์การต่อไป

นอกจากนั้นสิ่งที่องค์การทุกแห่งให้ความสำคัญและพยายามปลูกฝังให้แก่คนในองค์การนั้นก็คือความผูกพันต่อองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การ คือความรู้สึกมุ่งมั่นเต็มใจของบุคลากรในการพยายามรักษาสมาชิกภาพและดำรงอยู่ในต่อไปในองค์การ รวมไปถึงทัศนคติที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์การ โดยที่บุคลากรยอมเสียสละความสุขบางอย่างเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการได้ (จารุพันธ์ อธิธิอาวัชกุล, 2553) เนื่องจากความผูกพันจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงความต้องการที่เกิดขึ้นของบุคลากรให้ตรงกับเป้าหมายที่องค์การมุ่งหวัง ความผูกพันที่ดีจะสามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากความผูกพันจะทำให้บุคลากรรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ต่อคน ต่อองค์การ ด้วยเหตุนี้จึงถือได้ว่าความผูกพันที่เกิดขึ้นต่อองค์การจึงถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานต่อไปในระยะยาว นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์การยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยหากจะพัฒนาความผูกพันต่อองค์การนั้นต้องใช้ระยะเวลาในการสร้างแต่ผลลัพธ์จะคงอยู่อย่างมั่นคง

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีบทบาทและภารกิจสำหรับการบูรณาการและปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภายในประเทศ โดยมีภารกิจที่ครอบคลุมตั้งแต่การวางนโยบาย การกำหนดแนวทางสำหรับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การปรับปรุงระบบการเตือนภัย การสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การร่วมมือร่วมใจในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมช่วยเหลือผู้ได้รับความเดือดร้อน การอำนวยความสะดวกและประสานการปฏิบัติการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยและฟื้นฟูพื้นที่ประสบภัย โดยดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและภาคเครือข่ายทั้งในประเทศและนอกประเทศ ซึ่งงานของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต้องเกี่ยวข้องและพบเจอกับประชาชนเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้บุคลากรภายในองค์การต้องมีความรู้ความสามารถ มีความรัก ความผูกพันต่อองค์การ มีใจบริการ เพื่อให้บุคลากรพร้อมสำหรับการให้บริการประชาชน

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของหน่วยงานที่ว่า “การทำให้ประชาชนชาวไทยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงมีแนวทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีมาตรฐานเพื่อให้ประเทศไทยเป็นเมืองปลอดภัย ”

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมองเห็นความสำคัญและปัญหาที่เกิดขึ้นจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาวิจัยในหัวข้อปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นอกจากนั้นหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีความสนใจในเรื่องการบริหารงาน การวางแผน และการจัดการด้านบุคลากรสามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้สำหรับการพัฒนาแนวทางสำหรับการจัดการและการบริหารบุคลากรในองค์การให้เกิดความสุขและมีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับการปฏิบัติงาน อันจะช่วยสนับสนุนและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรให้เกิดขึ้นต่อไปในภายภาคหน้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดจุดมุ่งหมายไว้ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้รับรู้ถึงลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงาน ระดับความสุขในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานครเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน วางแผน และจัดการความผูกพันของบุคลากรในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับสนับสนุนการตัดสินใจและการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มากยิ่งขึ้นและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

3. ผลการวิจัยเป็นแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานอื่นที่สนใจในการบริหารงาน การวางแผนและการจัดการด้านบุคลากร สามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรของหน่วยงานให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน อีกทั้งได้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ขอบเขตการวิจัย

โดยการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีความมุ่งหมายที่จะเรียนรู้และศึกษาถึงสภาพแวดล้อมการทำงานความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในครั้งนี้จะเป็นบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร จำนวน 707 คน ประกอบด้วยข้าราชการ 421 คน พนักงานราชการ 266 คน และลูกจ้างประจำ 20 คน (ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ณ วันที่ 22 มิถุนายน 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งจากสถานภาพการรับราชการจำนวน 3 กลุ่ม มีบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 707 คน โดยการคำนวณเพื่อหากลุ่มตัวอย่างจะใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 256 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแบบสอบถามเพื่อป้องกันปัญหาและความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากแบบสอบถามไม่สมบูรณ์จำนวน 5% โดยจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 270 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการแบ่งประชากรจากสถานภาพการรับราชการ 3 กลุ่ม ใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดตามสัดส่วนของบุคลากรในแต่ละลักษณะตำแหน่งงาน ดังต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร

ลักษณะตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	421	162
พนักงานราชการ	266	103
ลูกจ้างประจำ	20	5
รวมทั้งสิ้น	707	270

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยจะทำการแจกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างให้กับบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร จำนวน 270 ชุด เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

1.1.2.2 26 – 35 ปี

1.1.2.3 36 – 45 ปี

1.1.2.4 45 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพ

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส

1.1.3.3 หย่าร้าง/แยกกันอยู่

- 1.1.4 ระดับการศึกษา
 - 1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.1.4.2 ปริญญาตรี
 - 1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 1.1.5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
 - 1.1.5.2 15,001 - 25,000 บาท
 - 1.1.5.3 25,001 - 35,000 บาท
 - 1.1.5.4 35,000 บาทขึ้นไป
- 1.1.6 ตำแหน่งงาน
 - 1.1.6.1 ข้าราชการ
 - 1.1.6.2 พนักงานราชการ
 - 1.1.6.3 ลูกจ้างประจำ
- 1.1.7 ระยะเวลาปฏิบัติงาน
 - 1.1.7.1 ต่ำกว่า 5 ปี
 - 1.1.7.2 5 - 10 ปี
 - 1.1.7.3 11 - 15 ปี
 - 1.1.7.4 มากกว่า 15 ปี
- 1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 1.2.1 ความมั่นคงปลอดภัย
 - 1.2.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
 - 1.2.3 องค์การและการจัดการ
 - 1.2.4 ค่าจ้าง
 - 1.2.5 คุณลักษณะเฉพาะของงาน
 - 1.2.6 การนิเทศงาน
 - 1.2.7 คุณลักษณะทางสังคมของงาน
 - 1.2.8 การติดต่อสื่อสาร
 - 1.2.9 สภาพการทำงาน
 - 1.2.10 สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ

1.3 ความสุขในการทำงาน

1.3.1 ความรื่นรมย์ในการทำงาน

1.3.2 ความพึงพอใจในการทำงาน

1.3.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

2.1 การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี

2.2 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

2.3 การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด

เพื่อความสำเร็จขององค์กร



นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำทุกระดับที่ปฏิบัติงานภายในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. องค์กร หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรที่มาทำงานร่วมกันในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานครโดยมีการแบ่งหน้าที่แบ่งงานกันทำเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
3. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง คุณลักษณะขั้นพื้นฐานของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายนอกรอบตัวบุคลากรซึ่งเป็นที่ทั้งสิ่งที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้โดยสิ่งเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนหรือขัดขวางการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - 4.1 ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง บุคลากรรู้สึกมั่นคงในงานจากการได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างานทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานรู้สึกปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์กร
 - 4.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง บุคลากรได้รับการสนับสนุนและผลักดันจากองค์กรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผ่านการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม นอกจากนั้นอาจได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ
 - 4.3 องค์กรและการจัดการ หมายถึง ความมีชื่อเสียงขององค์กร ลักษณะโครงสร้างนโยบายขององค์กร และแนวทางวิธีเพื่อปฏิบัติงานภายในองค์กร
 - 4.4 ค่าจ้าง หมายถึง เงินตอบแทนจากการทำงานที่บุคลากรได้รับ โดยค่าจ้างที่ได้รับต้องมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและได้รับอย่างยุติธรรม
 - 4.5 คุณลักษณะเฉพาะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ทำอยู่ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ ได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานที่ตรงตามความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มและเป็นงานที่ท้าทาย
 - 4.6 การนิเทศงาน หมายถึง บุคลากรได้รับความเอาใจใส่ ได้รับคำแนะนำผ่านการสอนงานอย่างใกล้ชิด หรือรับทราบแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและชัดเจนจากหัวหน้างาน
 - 4.7 คุณลักษณะทางสังคมของงาน หมายถึง บุคลากรได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน

4.8 การติดต่อสื่อสาร คือ การสื่อสารข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสาร การพัฒนา และความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวที่เกี่ยวข้องกับงานที่องค์กรรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่และสิ่งที้องค์กรจะทำในภายภาคหน้า การรับรู้โครงสร้างและลำดับชั้นในการปฏิบัติงาน อำนาจการบังคับบัญชา ข่าวสารด้านนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

4.9 สภาพการทำงาน หมายถึง บุคลากรปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานที่สะอาด มีบรรยากาศที่ดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์สำนักงานจัดไว้เหมาะสมและพร้อมใช้งานเสมอ มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในแต่ละวันที่ไม่มากจนเกินไป

4.10 สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ คือสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จะได้รับนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนและค่าจ้าง ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ วันหยุดพักผ่อน วันลาป่วย สิทธิสำหรับการรักษาพยาบาล และประกันชีวิต เป็นต้น

5. ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกและตอบสนองกับสิ่งที่ปรากฏขึ้นในสถานที่ทำงานหรือประสบการณ์ของบุคลากรโดยจะแตกต่างกันไปในแต่ละคน

5.1 ความรื่นรมย์ในการทำงาน หมายถึง ขณะปฏิบัติงานบุคลากรรู้สึกสนุกกับงานที่ได้ทำและไม่รู้สึกวิตกกังวลใด ๆ

5.2 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ขณะปฏิบัติงานบุคลากรรู้สึกเพลิดเพลิน มีความรู้สึกชื่นชอบ พึงพอใจในหน้าที่รับผิดชอบและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับ

5.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง ขณะปฏิบัติงานบุคลากรรู้สึกอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีความกระฉับกระเฉง ทำงานได้อย่างรวดเร็ว และรู้สึกมีชีวิตชีวาระหว่างการปฏิบัติงาน

6. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความทุ่มเทเต็มใจมุ่งมั่นของบุคคลเพื่อที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและดำรงอยู่ในองค์กรต่อไป รวมไปถึงทัศนคติที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร โดยบุคลากรจะยอมเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ

6.1 การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี หมายถึง บุคลากรพูดถึงองค์กรในแง่บวกกับเพื่อนร่วมงานและกับองค์กรอื่น หรือการแนะนำองค์กรให้เพื่อนหรือคนรู้จักเข้ามาปฏิบัติงาน

6.2 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง บุคลากรรู้สึกต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้การลาออกจากองค์กรมีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อย

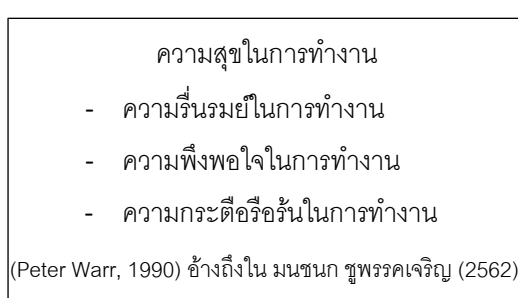
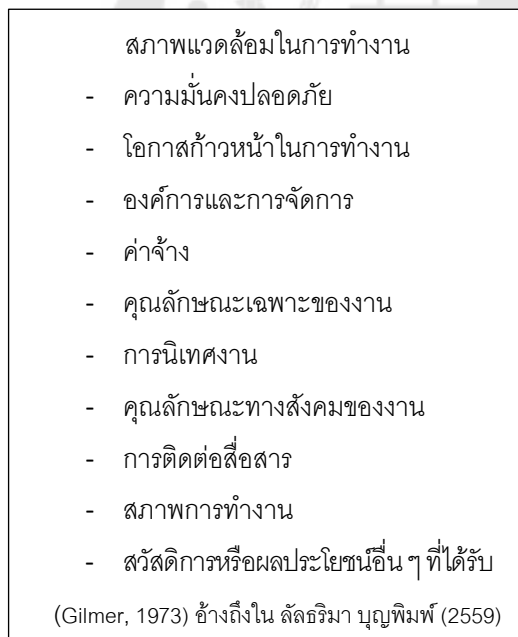
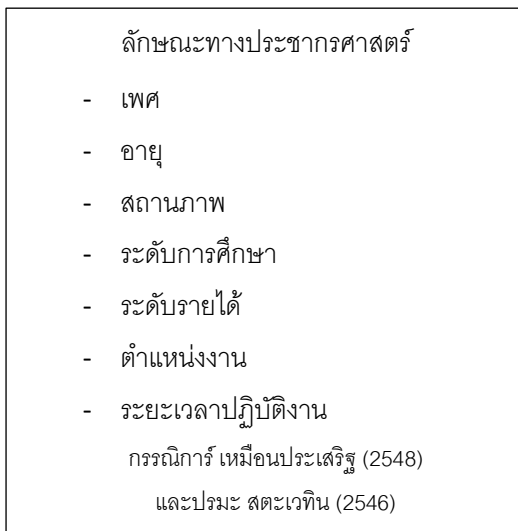
6.3 การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อความสำเร็จขององค์กร หมายถึง บุคลากรตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยที่องค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง



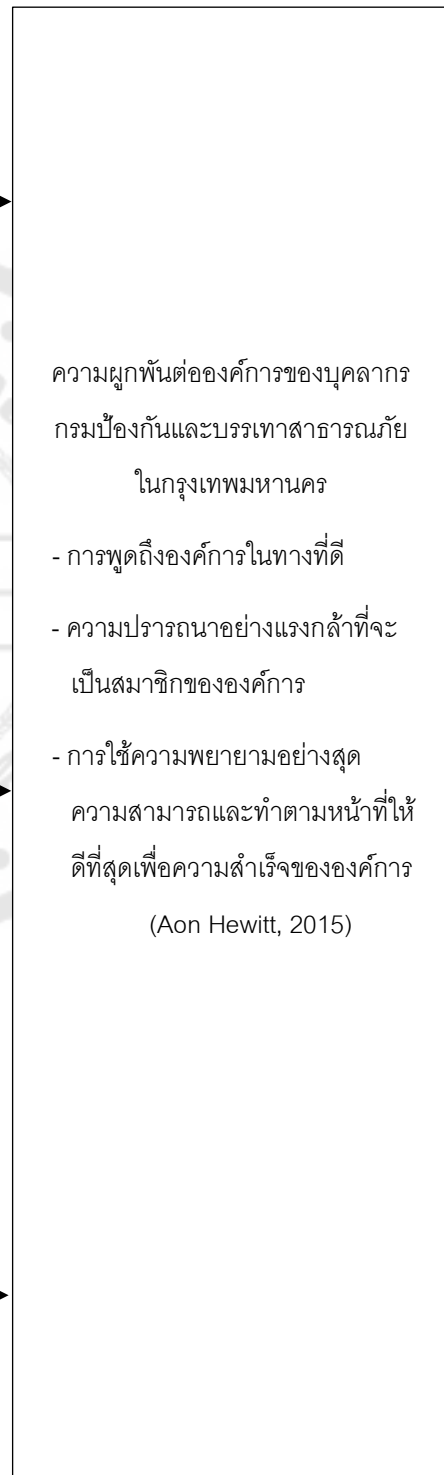
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษารื่อง “ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร”

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)



ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่แตกต่างกัน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์การและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร

3. ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในเรื่อง “ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
5. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

สุวสา ชัยสุรัตน์ (2537) อ้างถึงใน ณัฐพัชพันธ์ แสงวงทรัพย์ (2561) ระบุว่าลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ คือ สิ่งต่าง ๆ ที่จะช่วยบ่งบอกถึงคุณลักษณะของแต่ละบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ ระดับรายได้ ระดับการศึกษาของแต่ละบุคคล ขนาดของครอบครัว อาชีพที่ทำ ชีวิตครอบครัว รูปแบบการดำเนินชีวิต ศาสนาที่นับถือ สัญชาติ เชื้อชาติ และสถานภาพทางสังคม ที่เป็นอยู่

สุนทรี พัทธพันธ์ (2541) อ้างถึงใน พัทธธากานต์ ไสภณเชาว์กุล (2563) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ว่า บุคคลแต่ละคนนั้นมีลักษณะที่ไม่เหมือนกันโดยจะแบ่งออกเป็นทั้งสิ่งที่คนอื่นสามารถมองเห็นได้และสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพที่ทำ ระดับรายได้ สังคมและศาสนาที่นับถือ โดยปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจถึงความแตกต่างของประชากรศาสตร์ได้มากยิ่งขึ้น อีกทั้งบุคคลที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันอาจมีความคิดและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

นิพนธ์ เทพวัลย์ (2523) อ้างถึงใน วงศกร ปิยะนันท์ (2559) ตามความหมายจะเห็นว่าประชากรศาสตร์มีขอบเขตการศึกษาใน 4 ประเด็น คือ

1. การศึกษาเกี่ยวกับขนาดของประชากร คำว่าขนาดหมายถึง จำนวนหน่วยในการนับประชากร เช่น จำนวนคนซึ่งในประเด็นนี้จะเป็นการศึกษาให้ทราบว่า ณ พื้นที่หนึ่งพื้นที่ใด มีขนาดประชากรเท่าใด ใหญ่หรือเล็กกว่าในอดีตและจะมีขนาดเท่าใดในอนาคต

2. การศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการอาศัยอยู่ของประชากร หมายถึง การจัดกลุ่มของประชากรในพื้นที่หนึ่ง ๆ จะเป็นในลักษณะทางภูมิศาสตร์หรือเขตที่อยู่อาศัยก็ได้ในเวลาที่กำหนด ฉะนั้นในประเด็นนี้จึงศึกษาว่าประชากรจะกระจายออกไปตามลักษณะภูมิศาสตร์หรือเขตที่อยู่อาศัยอย่างไร เช่น ภูมิภาคจังหวัดชนบทในเมืองอะไรเป็นสาเหตุของการกระจายดังกล่าวและมีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างที่เกิดขึ้นจากการกระจายของประชากรดังกล่าว

3. การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบประชากร ในประเด็นนี้เป็นการศึกษาถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ของประชากรที่รวมกลุ่มกัน ณ พื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง เช่น เพศ อายุ สัญชาติ สถานภาพการสมรส รายได้ อาชีพ เป็นต้น

4. การศึกษาองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงทางประชากร คำว่าการเปลี่ยนแปลงทางประชากร หมายถึง การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของจำนวนประชากรทั้งหมด หรือของประชากรในโครงสร้างบางส่วน การเปลี่ยนแปลงทางประชากรทั้งหมด ได้แก่ การเกิด การตาย และการย้ายถิ่น ส่วนโครงสร้างนั้นเป็นการกระจายของประชากรตามเพศและอายุ ฉะนั้นในประเด็นนี้จึงเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการเกิด การตาย และการย้ายถิ่นซึ่งจะมีผลให้ประชากรพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดมีการเปลี่ยนแปลงไป

ปรมะ สตะเวทิน (2546) อ้างถึงใน นุชนารถ สุปกาว (2561) ได้กล่าวถึงลักษณะประชากรของบุคคลไว้ ดังนี้

1. อายุ ถือเป็นสิ่งหนึ่งซึ่งจะทำให้บุคคลมีแนวคิดและการแสดงออกที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งโดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความคิดแบบเปิดกว้าง มองโลกในแง่ดี ยึดมั่นในอุดมการณ์และความเท่าเทียม ในขณะที่บุคคลที่มีอายุมากจะมีแนวคิดที่ไม่เปิดกว้างยึดติดแนวทางการปฏิบัติ มองโลกในเชิงลบแต่มีความระมัดระวังในการใช้ชีวิต เนื่องจากประสบการณ์ชีวิตและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลแต่ละวัยเผชิญมาไม่เหมือนกัน ทำให้ทัศนคติและความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกันไป นอกจากนี้เมื่อบุคคลอายุมากขึ้นจะมีโอกาสเปลี่ยนใจหรือถูกจูงใจได้น้อยลง อีกทั้งความต้องการของบุคคลแต่ละวัยยังแตกต่างกันด้วย เช่น วัยกลางคนจะต้องการชีวิตที่ปลอดภัย การมีความมั่งคั่งในทรัพย์สินเป็นของตนเอง การรักษาพยาบาล ในขณะที่วัยหนุ่มสาวจะต้องการการศึกษา ความยุติธรรมและความเสมอภาค เป็นต้น

2. เพศ เพศหญิงและเพศชายมีความคิดค่านิยมและแนวคิดที่แตกต่างกันเนื่องจากสังคมและวัฒนธรรมได้ให้ความแตกต่างกันของทั้งสองเพศไว้ โดยทั่วไปเพศหญิงมักจะมีจิตใจที่อ่อนไหว โอนอ่อนผ่อนตามเป็นแม่บ้านแม่เรือน ถูกชักจูงได้ง่าย เข้าใจจิตใจผู้อื่นได้ดี และมักโทษตัวเองเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น ในขณะที่เพศชายจะใช้เหตุผลมากกว่าและสามารถ

จดจำเหตุการณ์ได้ดีกว่าเพศหญิง รวมถึงเพศชายมักจะโทษบุคคลหรืออุปสรรคอื่น ๆ โดยไม่โทษตนเองเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้น

3. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ ภูมิหลังของครอบครัว อาชีพ ระดับรายได้ และเชื้อชาติ โดยสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมส่งผลให้บุคคลมีความคิด ประสบการณ์ ค่านิยม และเป้าหมายในชีวิตที่ไม่เหมือนกัน

4. การศึกษา การมีระดับการศึกษาที่มีความต่างกัน ในช่วงเวลาที่ไม่เหมือนกัน ในการศึกษาที่มีระบบต่างกันในวิชาไม่เหมือนกัน นั้นจะมีความคิดมีอุดมคติรวมถึงความคาดหวังที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

5. ศาสนา มีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลตลอดชีวิตจึงส่งผลต่อค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

Griffeth, Hom, และ Gaertner (2000) อ้างถึงใน อภิสรดา อูสาแสง (2561) มีแนวคิดว่า ภูมิหลังเฉพาะบุคคลหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับมาของแต่ละบุคคลเป็นคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มักมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงต่อการแสดงออกของพฤติกรรมสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ดังนี้

1. อายุกับการปฏิบัติงาน ผลงานการปฏิบัติงานของบุคคลจะต่ำลงเมื่อบุคคลมีอายุที่เพิ่มสูงขึ้นแต่ในอีกทางหนึ่งคนอายุ 55 ปีขึ้นไป เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่สูงและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงได้ พนักงานไม่จำเป็นต้องเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปี โดยคนที่สูงอายุขึ้นมักจะไม่ออกจากงานหรือย้ายงาน อาจเนื่องจากเมื่อพนักงานมีอายุงานมากขึ้นก็จะมีผลตอบแทนหรือค่าจ้างสูงขึ้นตามด้วยรวมถึงสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เมื่อมีพนักงานที่มีอายุมากขึ้น การปฏิบัติงานมีความสม่ำเสมอ มีระเบียบและจรรยาบรรณสูงการปฏิบัติงานก็จะมีคุณภาพ แต่ถึงอย่างไรก็ตามจะขาดความยืดหยุ่นและไม่รับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกอยู่เสมอ ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้มีพนักงานที่มีอายุน้อยเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์กร

2. เพศกับการทำงาน จากการศึกษาพบว่าเพศกับการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน หรือแตกต่างกันน้อยมาก อาทิ ด้านความสามารถสำหรับการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ แรงกระตุ้นเมื่อมีการแข่งขัน ความสามารถในการเรียนรู้และพยายามปรับตัวให้เข้ากับสังคมและความพอใจที่เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน แต่ทั้งนี้ นักจิตวิทยาได้ทำการศึกษา

และพบว่าเพศชายนั้นมักจะมีความคิดในเชิงรุกและความคาดหวังมากกว่าเพศหญิงและเพศหญิงจะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน พบว่า สรุปลงได้ไม่ชัดเจนแน่ชัดว่าสถานภาพสมรสส่งผลกับการปฏิบัติงานเช่นไร แต่ก็มีการศึกษาบางส่วนที่มีผลว่า คนที่แต่งงานแล้วการขาดงาน การลาออกจากการทำงานนั้นมักมีแนวโน้มต่ำกว่าพนักงานที่โสด อีกทั้งยังพบว่าความพึงพอใจและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจะสูงกว่า

4. ความอาวุโสกับการทำงาน พบว่าผู้ที่อาวุโสในการปฏิบัติงานหรือผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานจะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่เข้าใหม่ ซึ่งความอาวุโสในการปฏิบัติงานจะบ่งชี้ได้ถึงผลงานเป็นอย่างดี

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) อ้างถึงใน พรพิตรรา ธรรมชาติ (2560) ได้กล่าวถึงลักษณะส่วนบุคคลที่อาจส่งผลต่อการแสดงออกของสมาชิกในองค์กร ดังนี้

1. อายุ แม้ว่าจะเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่าเมื่ออายุเพิ่มขึ้นพนักงานจะมีผลงานลดลง แต่พนักงานที่มีอายุเหล่านี้มักเป็นคนมีประสบการณ์สูงเนื่องจากปฏิบัติงานนาน และสามารถนำความรู้ที่สั่งสมมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลิตผลสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีอายุเยอะมักจะไม่น่าทำงานและลาออก เนื่องจากมีโอกาสน้อยในการหางานใหม่ อีกทั้งระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นานส่งผลให้มีค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งคนที่มีสูงอายุมักมีอัตราการขาดงานที่น้อยกว่าคนที่อายุไม่มาก

2. เพศ เพศชายและเพศหญิงนั้นมีความรู้ความสามารถ กล่าวที่จะเผชิญสถานการณ์ และสามารถแก้ไขปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานได้ การปรับตัวให้เข้ากับสังคม แรงจูงใจ และทักษะในการเรียนรู้งานโดยไม่ต่างกัน แต่หากมองในมุมมองด้านจิตวิทยาจะพบว่าเพศหญิงจะมีคล้อยตามได้ง่ายกว่าเพศชาย เพศชายจะมองการณ์ไกลคิดเชิงรุก มีความมุ่งมั่นที่ตนจะเข้าใกล้เป้าหมายที่มุ่งหวังมากกว่าเพศหญิง แต่อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็ตามก็จะมีผลงานและความพึงพอใจในงานที่ไม่แตกต่างกัน

3. สถานภาพสมรส บุคคลที่มีสถานภาพแต่งงานแล้วมักจะมีอัตราการขาดงานและการลาออกน้อยกว่าบุคคลที่มีสถานภาพโสด อีกทั้งยังมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ มีความสม่ำเสมอในการทำงาน และมองเห็นคุณค่าของงานที่ตนปฏิบัติ อยู่สูงกว่าบุคคลที่มีสถานภาพโสด

4. อายุงาน บุคคลที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานหรือร่วมทำงานกับองค์กรมานานจะรู้สึกพึงพอใจและมีผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าคนที่เริ่มปฏิบัติงานไม่นาน

Defleur (1989) อ้างถึงใน หทัยพันธ์ อินเป็น (2559) ได้เสนอทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) โดยหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล มีดังนี้

1. มนุษย์มีความแตกต่างกันอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยา
2. ส่วนใหญ่ความแตกต่างที่เกิดขึ้นมาจากการเรียนรู้
3. แต่ละบุคคลมีการอบรมเลี้ยงดูภายใต้สถานการณ์ที่ต่างกันทำให้การเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป

4. การเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดแนวคิด มุมมองและความเชื่อที่ทำให้มีลักษณะทางจิตวิทยาและพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

จากแนวความคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของกรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) อ้างถึงใน พรพิตรา ธรรมชาติ (2560) และแนวคิดของปรมะ สตะเวทิน (2546) อ้างถึงใน นุชนารถ สุปการ (2561) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเพื่อศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ อันประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงานและอายุงาน ซึ่งลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันระหว่างบุคคลนั้นส่งผลให้ความคิดมากในเรื่องของมุมมองความเชื่อ เพราะสังคมและวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันออกไปจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อหน้าที่และการดำเนินชีวิตของคนในแต่ละเพศให้ไม่เหมือนกัน ทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยอายุเป็นสิ่งที่ทำให้มุมมองความคิดและพฤติกรรมในการทำงานมีความแตกต่างกัน คนที่อายุไม่มากมักมีมุมมองความคิดที่เปิดกว้างและมักมองมุมบวกในทางกลับกันคนที่อายุมากจะมองโลกในแง่ร้ายมีความคิดแบบไม่เปิดกว้าง มักมีความระมัดระวังในการใช้ชีวิตมากกว่าคนที่อายุไม่มาก อาจเนื่องจากการผ่านช่วงประสบการณ์ชีวิตมานานทำให้มีผลต่อแรงจูงใจที่จะทำงานต่างกัน เป็นต้น โดยการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยที่สามารถนำมาพิจารณาสร้างความผูกพันต่อองค์การรวมถึงการเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กรองแก้ว อยู่สุข (2543) อ้างถึงใน ธนกร สิริธร (2559) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในลักษณะต่าง ๆ จะมีผลต่อพฤติกรรมและเจตคติของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความรู้สึก ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรอบตัวแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ จะเกิดขึ้นจากความรู้สึกนึกคิดที่ตนเองนั้นได้ประสบพบเจอ

ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ อย่างรวมไว้ด้วยกัน เช่น อายุ เพศ ประสบการณ์ที่พบเจอ ระดับการศึกษาและอารมณ์ ซึ่งส่งผลให้แต่ละบุคคลรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมรอบตัวต่างกัน

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533) อ้างถึงใน ธนกร สิริธร (2559) ได้ให้ความหมาย สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานว่าเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่กับผู้ปฏิบัติงานตลอดเวลา โดยเป็นสิ่งจะอำนวยความสะดวกให้คนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ เช่น วัสดุสำนักงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์สำนักงานที่ใช้ แสง เสียง อุณหภูมิ สถานที่สำหรับการปฏิบัติงาน และเศรษฐกิจและสังคมซึ่งจัดเป็นสภาพแวดล้อมอย่างหนึ่ง ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แนวทางการบังคับบัญชาของผู้บริหาร สวัสดิการค่าจ้าง และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) อ้างถึงใน สุภาพณภรณ์ ขุนทองน้อย (2559) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมของการทำงาน คือ สิ่งส่งผลต่อสภาพร่างกายและสภาพจิตใจที่เกิดขึ้น โดยสภาพแวดล้อมดังกล่าวจะมีส่วนช่วยสนับสนุนหรืออาจเป็นสิ่งที่ขัดขวางความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการปฏิบัติงาน โดยการจัดสภาพการทำงานที่มีความเหมาะสม ได้แก่ การจัดสถานที่ปฏิบัติงาน ให้มีความสะอาด เรียบร้อยพร้อมต่อการใช้งาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้นักงานที่ปฏิบัติงานรู้สึกสบายใจ ไม่เกิดความรำคาญ หรืออารมณ์ที่ไม่สุขสงบ นอกจากนั้นยังช่วยผลักดันให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดียิ่งขึ้น หากสภาพการทำงานไม่เหมาะสม สกปรกรกรุงรัง ไม่สามารถผลักดันใจผู้ปฏิบัติงานได้จะทำให้ความมุ่งมั่นและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานลดน้อยลง

ศิริอนันต์ จูทะเตมีย์ (2529) อ้างถึงใน ศศิธร แก้วศรี (2560) ได้ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่อยู่รอบตัวคนที่ปฏิบัติงานในองค์การซึ่งช่วยให้เห็นถึงความรู้สึกนึกคิดของคนที่เกิดกับงานที่ตนต้องปฏิบัติรวมถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับคนที่ตนนั้น ต้องร่วมงานโดยผู้ปฏิบัติงานต้องการที่จะทำงานต่อ นอกจากนั้นจะเกิดการทุ่มเทกำลังใจกำลังกาย ความรู้ความสามารถของบุคคล นอกจากนั้นจะเกิดการบูรณาการความคิดเห็นของทุกคน เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดแนวทางในการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการปฏิบัติงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้สภาพแวดล้อมสำหรับการปฏิบัติงานอาจเป็นดาบสองคมที่ก่อให้เกิดความกดดันและความเหนื่อยล้าได้

อรุณ รักธรรม (2536) อ้างถึงใน ธนกร สิริธร (2559) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายใน องค์การเป็นบรรยากาศขององค์การ หมายถึง กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน โดยรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ทัศนคติ ค่านิยม ปทัสถาน และความรู้สึกของคนทำงาน ในองค์การที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ

สมยศ นาวิการ (2544) อ้างถึงใน อัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับทราบ รับรู้ และรู้สึกต่อสิ่งที่มองเห็นได้อย่างชัดเจน ภายในองค์กร โดยความรู้สึกเหล่านี้จะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพ นอกจากนี้การรับรู้เหล่านี้มีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการแสดงออกและความคิดของผู้ปฏิบัติงาน โดยสภาพภายในองค์กรหรือบรรยากาศของหน่วยงาน จะสามารถเข้าใจได้จากรูปแบบ สภาพแวดล้อมที่แสดงออกมาทั้งในทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ถือเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่แสดงออกระหว่างการทำงาน นอกจากสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่สร้างความเชื่อมโยงที่เห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้างองค์กร กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ยังถือเป็นแนวทางสำหรับผู้บังคับบัญชาในการสร้างขวัญกำลังใจ

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ว่า คือ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงานระหว่างการทำงาน โดยสิ่งเหล่านี้จะเป็นทั้งสิ่งที่จับต้องได้ จับต้องไม่ได้ มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งสภาพแวดล้อมเหล่านี้สามารถส่งผลกระทบต่อ การแสดงออก พฤติกรรมและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจช่วยสนับสนุน เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานหรืออาจขัดขวางการทำงานก็เป็นได้

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Gilmer (1973) อ้างถึงใน ลัลลริมา บุญพิมพ์ (2559) ได้แบ่งประเภทลักษณะ สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) คือ การได้รับความยุติธรรมเสมอภาคจากหัวหน้างาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ จากการศึกษาพบว่าคนที่ขาดความรู้หรือพื้นความรู้ไม่มาก จะมุ่งเน้นและรู้สึกว่าความมั่นคงในงานนั้นมีความสำคัญมากซึ่งแตกต่างจากคนที่มีการศึกษาที่สูงมักจะไม่สนใจมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความก้าวหน้าในการทำงานผ่านการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม นอกจากนี้อาจให้รางวัล ให้การยอมรับและการชื่นชมแก่ผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับโอกาสด้านการศึกษาต่อและมีการจัดฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะและความรู้มากยิ่งขึ้น

3. องค์การและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ การวางแผน นโยบายของหน่วยงาน โครงสร้างการบังคับบัญชาของหน่วยงาน แนวทางวิธีปฏิบัติภายใน หน่วยงาน ชื่อเสียงและแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน โดยค่าจ้าง ที่ได้รับต้องมีความเพียงพอเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและมีวิธีการจ่ายเงินที่เสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) งานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่มีคุณค่า สร้างความภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติยศ ได้รับการยอมรับ มีหน้าตาทางสังคม เป็นงานที่ตรงตามความสามารถของบุคลากร เป็นงานที่ทำทนายทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมความคิดริเริ่ม

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และสอนงาน อย่างใกล้ชิดทำให้ทราบแนวทางและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทั้งนี้การนิเทศงานอาจทำให้ บุคลากรเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อสิ่งที่ตนได้รับมอบหมาย โดยหาก การนิเทศงานดังกล่าวสร้างสิ่งที่ไม่พึงประสงค์อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดที่จะโยกย้าย หรือลาออก

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การที่ตนนั้นได้ ปฏิบัติงานกับกลุ่มที่คล้ายคลึงกับตนเองเป็นที่ยอมรับของกลุ่มทำงาน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาด มีประสิทธิภาพ มีความสามัคคีและรู้จักหน้าที่ของตน

8. การติดต่อสื่อสาร คือ การสื่อสารข่าวสารที่เกิดขึ้นภายในองค์การ เช่น ข่าวสาร เหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าขององค์การ ข่าวที่เกี่ยวข้องกับงานที่องค์การ รับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่และสิ่งองค์การจะทำในภายภาคหน้า การรับรู้โครงสร้างและลำดับขั้น ในการปฏิบัติงานอำนาจการควบคุมดูแลและบังคับบัญชา ข่าวสารด้านนโยบาย ขั้นตอนการ ปฏิบัติงานและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องโดยผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับข้อมูลจะสามารถนำไปประยุกต์ ใช้สำหรับการปฏิบัติงานได้

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สถานที่ทำงานที่สะอาด มีระเบียบ ปลอดภัย มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ไว้อย่างเพียงพอเหมาะสมและพร้อมที่จะใช้เสมอ มีสถานที่จอดรถ เพียงพอ แสงสว่าง ความดังเสียง การถ่ายเทของอากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกมีความ เหมาะสมต่อการทำงาน

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ คือสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จะได้รับนอกเหนือไปจากตอบแทนและค่าจ้างซึ่งได้รับเป็นปกติ ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ วันหยุดพักผ่อน วันลาป่วย สิทธิสำหรับการรักษาพยาบาล และประกันชีวิต เป็นต้น

Moos (1986) อ้างถึงใน ไพจิตร ไชยฤทธิ์ (2558) ได้ทำวิจัยในเรื่อง สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการแสดงออกและพฤติกรรมของคนมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1976 โดยแบ่งมิติสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimension)
2. มิติการพัฒนาบุคคลิกภาพ (Personal Development Dimension)
3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and System Change Dimension)

Change Dimension)

1. มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วมและมีความรักใคร่ของคนปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานที่ตานั้นได้รับมอบหมาย การได้รับการสนับสนุนและความรู้สึกฉันท์มิตรระหว่างบุคคล รวมถึงหน่วยงานมุ่งเน้นในเรื่องการสนับสนุนกระตุ้นให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความร่วมมือระหว่างกัน มิตินี้ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) หมายถึง บุคลากรเกิดความรู้สึกมีความผูกพันกับงานที่ทำและเพื่อนที่ตนได้ร่วมงานด้วย การทุ่มเทให้สำหรับงาน การที่บุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน เช่น ได้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม ได้ร่วมเสนอความคิดหรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานและได้แสดงตนยอมเป็นอาสาสมัครหรือยอมปฏิบัติงานล่วงเวลาในหน่วยงาน

1.2 ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึงความเป็นมิตรระหว่างบุคคลร่วมงานของคนทำงานและการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ว่าหัวหน้างานให้การส่งเสริมในด้านใดและการยกย่องชมเชยให้กำลังใจบุคลากรและกระตุ้นให้บุคลากรให้การสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงานและความก้าวหน้า ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านย่อย ได้แก่ การสนับสนุนความเสรีในการทำงาน การมุ่งมั่นในการทำงาน และความกดดันในการทำงานมีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ด้านการสนับสนุนความมีเสรีในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ที่หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีเสรีในการตัดสินใจหรือปฏิบัติด้วยตนเอง ทำให้มีโอกาสใช้ความรู้ ทักษะส่วนตัวและทักษะการทำงานนำมาพัฒนาตนเอง แต่สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ขาดการสนับสนุนความมีเสรีในการทำงานจะทำให้เกิดความคับข้องใจ อาจทำให้รู้สึกที่ตนเองล้มเหลวในการทำงานและเกิดความเหนื่อยหน่ายได้

2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง การได้รู้ การเข้าใจพร้อมทุ่มเท และมองเห็นความสำคัญของความสำเร็จของงาน โดยยึดหลักในการวางแผนที่ดีมีคุณภาพ และปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการวางแผนขั้นตอนการทำงาน

2.3 ด้านความกดดันในการทำงาน หมายถึง การได้รู้ถึงการมีการทำงานที่เร่งรีบที่จะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ แม้กระทั่งการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ทันตามกำหนดเวลาของหัวหน้างานและตามกำหนดระยะเวลาของงานนั้น ๆ

3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and Change Dimensions) หมายถึง การรับรู้ที่โครงสร้างของหน่วยงานชัดเจน มิตินี้ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง การรู้ความชัดเจนของการทำงานประจำวัน โดยมีการแจ้งให้ทราบหรือระบุไว้อย่างชัดเจนให้ทุกคนรับรู้ถึงความต้องการของผู้บังคับบัญชาหรือความคาดหวังขององค์กรในการดำเนินกิจกรรมประจำวัน และมีการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบอย่างชัดเจน มีการวางแผนทางการดำเนินและแบบแผนที่มีมาตรฐานสำหรับการดำเนินงาน

3.2 ด้านการควบคุม (Control) หมายถึง การรับรู้ที่หน่วยงานมีกฎเกณฑ์หลักการหรือแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของคนในองค์กร โดยหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้คนทำงานภายใต้กฎเกณฑ์ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้าให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์หลักการอย่างเคร่งครัดมากกว่าการคำนึงถึงว่าบุคลากรอาจเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการควบคุมงานควรมีการทำงานที่ความเหมาะสม

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน (Innovation) หมายถึง การรับรู้ที่หน่วยงานมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงาน โดยเน้นที่วิธีการแปลกใหม่ มีความหลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

3.4 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Comfort) หมายถึง การที่หน่วยงานจัดสิ่งแวดล้อมสถานที่ทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ ให้เหมาะสม

ในการดำเนินงานและยังเป็นการให้ความสะดวกสบายในการทำงาน เช่น มีอากาศปลอดโปร่ง มีแสงสว่างที่เหมาะสม ไม่มีกลิ่นไม่พึงประสงค์ และเสียงไม่ดังรบกวน อุณหภูมิมีความเหมาะสม ไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไปช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีได้

Moos (1986) อ้างถึงใน รัตนา เตชะวารีย์ (2553) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงาน ออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ทำงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าผู้ร่วมงานและบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานเปรียบเสมือนเพื่อนมีมิตรภาพต่อกัน และมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น

2. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าตนได้รับการหล่อเลี้ยงเป็นอย่างดีจากผู้นำองค์กร มีการมาตรวจเยี่ยมด้วยตนเอง ช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มที่และยินดีที่จะรับฟังเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เสริมสร้างพลังอำนาจ สร้างความมั่นใจและสนับสนุนความสามารถในการทำงานที่มีคุณภาพ

3. ความเป็นอิสระของหน่วยงาน (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าตนเองสามารถคิดสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลง กำหนดวิธีการทำงานต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างอิสระ ผู้บังคับบัญชากระตุ้นในพนักงานตัดสินใจด้วยตนเอง

4. ด้านความกดดันในงาน (Work Pressure) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าจำนวนพนักงานที่ร่วมกันทำงานมีความเพียงพอ ภาระงานที่ทำมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถ มีการให้เวลาในการทำงาน ตลอดทั้งมีการสนับสนุนด้านเครื่องมือเครื่องใช้ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์อย่างเพียงพอในการทำงาน

Savicki และ Cooley (1987) อ้างถึงใน อาริยา การดี (2562) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไว้ 3 รูปแบบ ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1.1 ความเป็นอิสระ หมายถึง ความเป็นอิสระในการตัดสินใจหรือปฏิบัติงานด้วยตนเอง ยิ่งได้ทำงานอย่างเป็นอิสระจะยิ่งทำให้ได้รับแนวคิดและข้อมูลป้อนกลับที่น่าสนใจ ให้ได้วิเคราะห์ซึ่งเท่ากับมีโอกาสได้พัฒนาตนเองและพัฒนางานมากขึ้น

1.2 การมุ่งงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการวางแผนในการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพและดำเนินการตามแผนที่วางไว้

1.3 ความชัดเจน หมายถึง การที่หน่วยงานแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวันและการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน

1.4 การนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ หมายถึง การที่หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน

1.5 สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้ออำนวยช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2. สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม หมายถึง ผู้บริหารมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับงานและบุคคลน้อย แต่ต้องการให้สภาพแวดล้อมคงอยู่และควบคุมสภาพแวดล้อมโดยใช้ประโยชน์จากกฎเกณฑ์นั้น ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ

3. สภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน หมายถึง สภาพการทำงานที่ต้องเร่งรีบและสภาพการทำงานที่ต้องตัดสินใจในความเป็นความตายของผู้อื่น

Schultz และ Schultz (2002) อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ พรหมศร (2558) สภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมด้านสังคมและจิตวิทยา (Social Work Condition and Psychological) เป็นรูปแบบธรรมชาติทั่วไปของงาน ผลกระทบของงานที่มีต่อคนทำงาน รวมไปถึงลักษณะของงานที่จะสะท้อนถึงความสำเร็จ

2. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ (Physical Work Condition) มีปัจจัยมากมายตั้งแต่ด้านสถานที่ตั้งของตึกที่ทำงาน ที่จอดรถ ปริมาณแสง เสียง อุณหภูมิ และความชื้นในสถานที่ปฏิบัติงานและสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ

3. สภาพแวดล้อมด้านงานด้านเวลา (Temporal Work Condition) ได้แก่ ชั่วโมงในการทำงาน เวลาที่ใช้ในการทำงาน การทำงานเป็นกะ เวลาหยุดพักระหว่างงาน

Steer (1979) อ้างถึงใน อัศวรัช แสนสิงห์ (2560) กล่าวถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง แนวทางและขั้นตอนต่าง ๆ ที่ใช้ไปในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ โดยแนวทางและขั้นตอนเหล่านี้ องค์กรจะเป็นผู้กำหนดขึ้นมา

2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการลงโทษ (Reward Punishment Relationship) หมายถึง การมอบและใช้สิ่งจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ ที่นอกเหนือไปจากเงินค่าตอบแทนประจำ

3. การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง การรวมโอกาสในการตัดสินใจในสิ่งสำคัญ ประเด็นสำคัญไว้กับนักบริหารระดับสูง

4. การเน้นถึงความสำเร็จ (Achievement Emphasis) หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคลากรในองค์กรที่จะทำงานที่ดีและช่วยเหลือองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

5. การเน้นฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง ระดับที่องค์กรนั้นได้มุ่งมั่นพยายามที่จะให้การสนับสนุนบุคลากรขององค์กรในการปฏิบัติงานผ่านการพัฒนาทักษะด้วยการฝึกอบรมและการเสริมสร้างประสบการณ์ให้แก่บุคลากร

6. ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security versus Risk) หมายถึง ระดับความกดดันต่าง ๆ (Pressures) ภายในองค์กรที่สร้างความรู้สึกไม่มั่นคงต่อสมาชิกขององค์กร

7. การเปิดเผยและการพยายามปกป้องตนเอง (Openness versus Defensiveness) หมายถึง ระดับของบุคลากรในองค์กรต้องการที่จะปกปิดความผิดที่ตนได้กระทำ โดยที่ไม่ยอมเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา

8. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้สึกมีต่อองค์กรว่าเป็นสถานที่ที่มีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

9. การยอมรับผลงานและการป้อนกลับ (Recognition and Feedback) หมายถึง การที่คนในองค์กรเชื่อว่าองค์กรแห่งนี้เป็นที่ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

10. ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์กร (General Organization Competence and Flexibility) หมายถึง การที่หน่วยงานรับรู้ว่าจะมีเป้าหมายอะไรที่จะเกิดขึ้นและควรจะตอบสนองปัญหานั้นอย่างไร

Verchuren et al. (1996) อ้างถึงใน วราพร ช่างยา (2551) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในหน่วยงานเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านกายภาพ (Physical work environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในที่ทำงาน ประกอบด้วย แสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ สถานที่ปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งที่เกี่ยวข้องการทำงานให้มีประสิทธิภาพและปลอดภัย

1.1 แสงสว่าง นั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากหากแสงสว่างไม่เพียงพออาจทำให้สายตาวร่ามัว อาจส่งผลกระทบต่อกล้ามเนื้อตา ทำให้ไม่มีสมาธิในการปฏิบัติงานและทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพได้

1.2 เสียง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน เนื่องจากเสียงที่ดังจะสร้างความรำคาญและลดสมาธิในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเสียงที่ดังยังสามารถส่งผล

กระทบต่อหูได้ อาจทำให้แก้วหูมีปัญหาในอนาคตหากอยู่ในสถานที่ที่เสียงดังตลอดเวลา ดังนั้น การจัดสถานที่ที่สงบไม่มีเสียงรบกวนจึงสามารถช่วยสร้างสมาธิในการปฏิบัติงานได้

1.3 อุณหภูมิ โดยอุณหภูมิถือเป็นสิ่งหนึ่งที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ การระบาย อากาศจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลาย ๆ อย่าง เช่น การถ่ายเทของอากาศ อุณหภูมิ ความชื้น โดยอุณหภูมิอาจจะเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อรูปแบบและผลของการปฏิบัติงาน เนื่องจากเมื่อมี อุณหภูมิที่ไม่เหมาะสม อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีสมาธิและปฏิบัติงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ

1.4 อาคาร สถานที่สำหรับปฏิบัติงาน ควรจัดสถานที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสม มีห้องที่เพียงพอและครบครันใช้งานได้อย่างสะดวกสนับสนุนการปฏิบัติงาน

1.5 เครื่องมือเครื่องใช้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจ โดยเครื่องมือเครื่องใช้ ต้องมีอย่างเพียงพอเหมาะสมสนับสนุนการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้ดังกล่าวต้องมีความปลอดภัยไม่อันตรายต่อผู้ใช้งาน และมีการบำรุงรักษาให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

2. ด้านการบริหารจัดการ (Organization work environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อม ภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดการในองค์กรซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม มีกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน เป็นลายลักษณ์อักษร มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ถ้าบุคคล ได้ทำงานอย่างอิสระมากเท่าใดก็จะทำให้ได้ข้อมูลป้อนกลับที่ท้าทายให้สามารถคิดและนำมา พัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น

3. ด้านสังคม (Social work environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อกันอาจจะเป็น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริการ โดยอาศัยการแสดงออกทั้งกาย วาจา ใจต่อผู้อื่น

วิสัย พุททชะวัน (2529) อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ พรมศรี (2558) ได้อธิบายว่าสภาพแวดล้อม แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมที่เป็นชีวภาพ (Biological factors) ได้แก่ บุคคลที่ทำงานร่วมกัน เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical factors) ได้แก่ อุณหภูมิ สภาพอากาศ ความชื้น แสงสว่าง สีและเสียง

วณิภา ว่องวัจนะ (2535) และวิไลพร มณีพันธ์ (2539) อ้างถึงใน รัตนา เตชะวารี (2553) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในที่ทำงาน ประกอบด้วย แสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ห้องทำงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงาน

2. สภาพการทำงานที่เกี่ยวกับด้านสังคม หมายถึง สังคม สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นด้านสัมพันธภาพและด้านการสนับสนุน

3. สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับด้านจิตอาวมณ์ หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพและจิตสังคม แบ่งออกเป็นความคิดสร้างสรรค์ ความมีอิสระในการทำงานและความต้องการพัฒนาตนเอง

ละออ หุตางกูร (2534) อ้างถึงใน ชนิศรา กาญจนรัตกุล (2559) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถแบ่งได้เป็น 3 รูปแบบใหญ่ ๆ โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง องค์กรประกอบภายในองค์การที่อยู่รอบตัวบุคคลที่สามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริมเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานหรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานก็ได้ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในที่ทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ประกอบด้วย แสงสว่างที่เพียงพอ สถานที่มีการจัดอย่างเป็นระเบียบ สะอาดปราศจากกลิ่นรบกวน หรือเสียงที่ทำให้เกิดความรำคาญ สภาพอากาศที่ถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม ห้องทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เหมาะสมมีคุณภาพสะดวกแก่การใช้งานและเพียงพอับความต้องการรวมทั้งเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการทำงาน เป็นสิ่งสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ การจัดวางไว้อย่างเป็นระเบียบจะช่วยลดความตึงเครียดของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สามารถทำงานและผลิตผลงานที่สร้างสรรค์ได้

1.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธภาพหรือการสนับสนุนภายในองค์การที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานและเอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ที่ดีที่บุคคลในองค์การมีต่อกัน ทั้งสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มก็ได้ พนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อผู้อื่นทั้งทางกาย วาจา ใจ มีความพึงพอใจและมีความสุขที่อยู่ร่วมกันในองค์การ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน มีการตอบสนองและการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน พนักงานมีความรู้สึกปลอดภัย รู้สึกว่า

ได้รับการยอมรับจากสังคม กล่าวแสดงความคิดเห็นกล้าที่จะผลิตผลงานที่สร้างสรรค์ในการทำงานใหม่ๆ ได้ นอกจากนั้นหน่วยงานยังให้การสนับสนุนในด้านการงานด้านวิชาการและกิจกรรมทางสังคม มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตลอดจนความรู้สึกต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเมื่อมีปัญหาอุปสรรคคนในหน่วยงานจะให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี มีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและให้โอกาสได้ทำงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.3 สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานและเอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน การมีอิสระในการตัดสินใจหรือปฏิบัติงานด้วยตนเอง พนักงานได้รับข้อมูลป้อนกลับกลับที่ทำให้เกิดแนวคิดและสามารถนำมาพัฒนาปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งมีการชวนขยายศึกษาและเพิ่มทักษะในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ มีความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง บรรยากาศการอยู่ร่วมกันของคนในองค์การอยู่บนฐานของความไว้วางใจกันและเคารพนับถือซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศแบบประชาธิปไตยจะยึดหลักเกณฑ์ที่สมเหตุสมผล มีความเคารพเชื่อมั่นในเหตุผลและนำเหตุผลนั้นไปใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ มีความเชื่อว่าบุคคลมีความสามารถในการปรับปรุงงานและปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้า ทั้งในด้านความคิดสติปัญญาและการกระทำต่าง ๆ เป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันคิดร่วมกันสร้างผลิตผลของความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นางนุช สงวนสัตย์ (2557) ได้ให้ความหมายและแบ่งสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานไว้ 2 ประเภท โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ทำให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน ได้แก่

1.1 ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติและเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองในบางครั้งอาจมีการตัดสินใจและต้องแก้ปัญหาด้วยตัวเอง

1.2 ความมั่นคงหรือความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ โดยเป็นไปตามความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามเกณฑ์ขององค์กร

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อสื่อสารหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่นภายในองค์กร ซึ่งความสัมพันธ์ของบุคคลอันดีต่อกันมีผลทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี

1.4 ผลตอบแทนหรือสวัสดิการ

1.4.1 ผลตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึง ค่าตอบแทนทางตรงและค่าตอบแทนทางอ้อม

1.4.2 ค่าตอบแทนทางตรง หมายถึง สิ่งตอบแทนที่จ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ตามนโยบายขององค์กร

1.4.3 ค่าตอบแทนทางอ้อม หมายถึง สิ่งตอบแทนที่จ่ายให้กับพนักงาน นอกเหนือจากค่าตอบแทนทางตรงและไม่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น สิทธิในการลาต่าง ๆ เงินทดแทนเงินขาดหาย รถบริการรับ – ส่งพนักงาน เป็นต้น

1.4.4 สวัสดิการ หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่องค์กรจัดให้มีขึ้นสำหรับพนักงานที่ทำงานภายในองค์กร เพื่อให้ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกสบายสำหรับการปฏิบัติงาน โดยพนักงานเชื่อมั่นว่าอาชีพที่ทำอยู่เป็นที่มั่นคง การดำเนินชีวิตมีความมั่นคงหรือได้รับสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ นอกจากค่าตอบแทนที่ได้ในทุกเดือน ทั้งนี้สวัสดิการเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่จะช่วยสร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องมีความกดดันและมีปัญหาในเรื่องครอบครัวและเรื่องส่วนตัวเข้ามาให้กังวล

1.5 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง บรรยากาศโดยรวมขององค์กรในด้านโต๊ะทำงาน เพื่อนร่วมงานขาดความเกรงใจขาดความเป็นส่วนตัว รู้สึกอึดอัด มีเสียงดังรบกวน และรู้สึกไม่มีอิสระในการทำงานล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานได้ทั้งสิ้น

1.6 โครงสร้างหรือนโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง นโยบายข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ให้มีไว้เพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามเพื่อให้องค์กรเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและง่ายต่อการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานภายในองค์กร

2. สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง ความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อมภายนอกในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อลักษณะโครงสร้างองค์กรและการทำงานของพนักงาน ดังนี้

2.1 ด้านสังคม ได้แก่ เนื่องจากประเทศไทยเกิดการชุมนุมประท้วงหลายครั้ง และหลายแห่งคนไทยด้วยกันเองมีการแบ่งแยก แบ่งพรรค แบ่งพวก มีการต่อสู้ปะทะกัน เกิดความเสียหายมากมายแม้กระทั่งในองค์กรก็เช่นกัน อาจมีการกระทบกระทั่งกันจากการพูดคุยในเรื่องการเมือง ซึ่งสาเหตุสำคัญมาจากการคุยกันในหัวข้อที่มีความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความชอบไม่เหมือนกันส่งผลกระทบที่ไม่ดีโดยตรงต่อการทำงานภายในองค์กร

2.2 ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ในองค์กรที่พนักงานทำงานอยู่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำเนื่องจากปัญหาการชุมนุมประท้วงทางการเมืองที่ใช้เวลายืดเยื้อ เป็นเวลานาน ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้ประเทศไทยขาดความน่าเชื่อถือ และทำให้เศรษฐกิจด้านการท่องเที่ยวตกต่ำ เนื่องจากชาวต่างชาติรู้สึกได้ถึงความปลอดภัยไม่กล้าเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย จากผลกระทบนี้ทำให้บางองค์กรอาจมีการแก้ปัญหาวิกฤตนี้ด้วยการลดพนักงานลงหรือลดเงินเดือนพนักงาน เป็นต้น เพื่อช่วยพยุงสถานการณ์ขององค์กรให้อยู่รอดต่อไปได้นั่นเอง ส่งผลให้สถานการณ์โดยรวมของสังคมไทยขาดเสถียรภาพ ความน่าเชื่อถือและนักลงทุนไม่กล้าเข้ามาลงทุนในประเทศไทย

2.3 ด้านการเมือง ได้แก่ ในองค์กรที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ที่มีการชุมนุมประท้วง และมีการปิดเส้นทางจราจรหลายจุดซึ่งในแต่ละครั้งใช้เวลาในการชุมนุมอย่างยาวนาน มีการปิดเส้นทางจราจรหลายจุด เกิดปัญหาในการติดต่องานไม่ได้เนื่องจากบริษัทสำคัญ ๆ หลายแห่งทำการปิดสำนักงานเนื่องจากสถานการณ์ในประเทศดูตกต่ำ ทั้งประชาชนในประเทศไทย และชาวต่างชาติยังรู้สึกถึงความไม่มีเสถียรภาพ ความไม่ปลอดภัยและความไม่เด็ดขาดของคณะรัฐบาล

สิริอร วิชชาวุธ (2554) อ้างถึงใน อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) กล่าวถึงสภาพของการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบตัวซึ่งอาจเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถส่งผลต่อคุณภาพของการทำงาน และกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติงาน การเรียนรู้ เป็นต้น สภาพแวดล้อมรอบตัวจะทำให้การปฏิบัติงานลุล่วงไปได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ เช่น หากต้องการที่จะปฏิบัติงานโดยมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแต่ไม่มีความรู้ที่เพียงพอสำหรับการลงมือปฏิบัติงาน อาจส่งผลให้งานที่ออกมานั้นไม่บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แต่ถ้าหากมีความรู้ที่เพียงพอสำหรับปฏิบัติงานได้ แต่สภาพแวดล้อมนั้นไม่เหมาะสม แสงสว่างน้อย มีเสียงดัง สภาพแวดล้อมเช่นนี้จะทำให้การปฏิบัติงานไม่ลุล่วงหรืออาจพบข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานได้เช่นเดียวกัน โดยสภาพแวดล้อมของการทำงานแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน คุณภาพของอุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับการทำงาน สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อยเป็นสัดส่วนมีการกำหนดพื้นที่สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัยสำหรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน

2. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายแผนงานโครงสร้างสายบังคับบัญชาชัดเจน ผู้บริหารระดับหน่วยงานสามารถ นำพาและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่น ในความสามารถผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจในทุกข์สุข งานมีความท้าทาย มีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง เพื่อนร่วมงานรับรู้ชอบเขตความรับผิดชอบ งานของแต่ละบุคคล การกระจายภาระงานในหน่วยงาน มีความเหมาะสม การพิจารณาความดี ความชอบยึดหลัก ความรู้ความสามารถและผลงาน โดยหน่วยงานยึดแนวทางการร่วมคิดร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ

3. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ความก้าวหน้า ในอาชีพมีความชัดเจน งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ การพัฒนาทักษะ และความสามารถ เพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีอิสระในการตัดสินใจ เพื่อความสำเร็จในงาน การได้รับการชื่นชมและพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม

คิวพร โปทยานนท์ (2554) อ้างถึงใน อารียา การดี (2562) ได้ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมสำหรับการปฏิบัติงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกรู้สึกของบุคคล นั้น ๆ โดยเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวบุคคล ทั้งสิ่งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริม เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานหรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้เช่นเดียวกัน ซึ่งสามารถ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) หมายถึง สภาพแวดล้อม ต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงานและสามารถทำงานอย่างมีความสุข สถานที่มี แสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน ไม่มีเสียง ที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความเหมาะสม มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในเชิง สัมพันธภาพหรือการสนับสนุนจากภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อการทำงาน เอื้อต่อการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กรในหน่วยงานย่อย ระหว่างแผนและ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน พนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อบุคคลอื่น

ทั้งทางกาย วาจา ใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัย ได้รับการยอมรับ มีความสุขที่ได้ทำงาน นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทั้งในด้านการทำงาน กิจกรรมทางสังคม การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่องาน ให้การช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหา ทำให้คนในองค์กรเกิดความสุขที่จะได้ปฏิบัติงานรวมถึงทำให้ผลงานที่ออกมา มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

3. สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ (Psychological environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความคิด เช่น ความมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับงานทำให้พนักงานสามารถดึงข้อมูลที่ตนได้รับมาใช้สำหรับการกำหนดแนวทางปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น พนักงานมีความพึงพอใจในงาน พนักงาน มีความเคารพซึ่งกันและกันและเชื่อใจกัน การมีบรรยากาศประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการดำเนินการ การส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอมอัชมา (รัตนริมจ) วัฒนบูรานนท์ (2547) อ้างถึงใน วราพร ช่างยา (2551) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไว้เป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับความสิ้นสะอาด ความร้อน ความเย็น ความกดดันบรรยากาศ เสียง รั้วสี แสงสว่าง พลังงานที่เกิดจากแม่เหล็กไฟฟ้า

2. สภาพแวดล้อมทางชีวภาพ (Biological environment) ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่มีชีวิต เช่น เชื้อโรคต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นไวรัส แบคทีเรีย รา พยาธิ ฯลฯ และสิ่งแวดล้อมไม่มีชีวิต เช่น ฝุ่นหรือละอองจากพืช จำนวนฝุ่นไม้ ฝุ่นฝ้ายและเมล็ดพืชต่าง ๆ

3. สภาพแวดล้อมทางเคมี (Chemical environment) ได้แก่ สารเคมีต่าง ๆ ในรูปของ ก๊าซ ฝุ่นละออง ควีน ไอสาร สารตัวทำละลาย เป็นต้น

4. สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม (Psychosocial environment) ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคมในการทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน การที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ไม่เคยรู้จักมาก่อน การทำงานล่วงเวลา การทำงานที่ต้องแข่งกับเวลาและเร่งผลผลิต ภาระงานที่หนักเกินไป สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงาน รายได้หรือค่าจ้างแรงงาน การทำงานไม่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ตลอดจนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงาน

5. สภาพแวดล้อมด้านการจัดสภาพงาน (การยศาสตร์ หรือ Ergonomics) ได้แก่ การจัดสภาพงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของลักษณะงานกับผู้ทำงาน ท่าทางการทำงาน การออกแบบงาน บริเวณแวดล้อมในการทำงาน ขนาดของร่างกายของผู้ปฏิบัติงาน ขนาดของเครื่องมือเครื่องจักรที่มีขนาดพอเหมาะกับร่างกายของผู้ปฏิบัติงาน และความเหมาะสมของการทำงานกับสภาพร่างกายและจิตใจ

คะนองยุทธ กาญจนกุล และคณะ (2542) อ้างถึงใน ขวัญชัย ชมศิริ (2560) แบ่งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้ดังนี้

1. ลักษณะเฉพาะของนโยบาย ได้แก่ เป้าประสงค์ กฎระเบียบข้อบังคับ แนวทางในการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่องค์กรเป็นผู้กำหนดขึ้น

2. โครงสร้างองค์กร ได้แก่ สายงาน ความรับผิดชอบ หน้าที่ และอำนาจที่ได้รับมอบ โดยโครงสร้างองค์กรนี้จะทำให้เกิดการแบ่งงานตามความรู้ความสามารถและความร่วมมือกัน

3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สถานที่ตั้งของหน่วยงาน แสงสว่าง ความร้อน ความเย็น ฝุ่นละออง และเครื่องมือต่าง ๆ

4. กระบวนการจัดการ หมายถึง การสร้างและกำหนดความเชื่อมโยงให้แก่ส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เช่น การกำหนดแผนงาน การประสานงานและควบคุมคุณภาพงาน การสื่อสารภายในองค์กร การลดความขัดแย้ง การสรรหาคัดเลือกบุคลากร การมอบรางวัล

5. บรรยากาศและพฤติกรรมการทำงานขององค์กร ได้แก่ การรับรู้ของสมาชิก การแสดงออกของบุคคลในองค์กรซึ่งทำให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

สกุลนารี กาแก้ว (2546) อ้างถึงใน ธนกร สิริธร (2559) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือสิ่งที่อยู่แวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ โดยได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง สภาพอากาศ อุปกรณ์สนับสนุนในการทำงาน และสิ่งอื่น ๆ ที่อำนวยความสะดวกให้กับการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมด้านสังคม แบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ

2.1 ด้านสัมพันธภาพคือความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร อาจจะเป็นปัจเจกบุคคลหรือเป็นในรูปแบบกลุ่มก็ได้

2.2 ด้านการสนับสนุน คือ การเกื้อกูลกันในการทำงานหรือในด้านอื่น ๆ ของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรด้วยความเต็มใจ

3. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ คือ ความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

3.1 ความมีอิสระในการทำงาน คือ การสามารถที่จะตัดสินใจกระทำกรใด ๆ โดยไม่ต้องถูกควบคุมจากผู้บังคับบัญชาแต่กระทำอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ขององค์กร

3.2 ความต้องการพัฒนาตนเอง คือ ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองทั้งในด้านความคิดและการกระทำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กล่าวมา ทำให้ทราบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกหากบุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Gilmer (1973) อ้างถึงใน ลัทธริมา บุญพิมพ์ (2559) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวครอบคลุมและตรงกับสิ่งที่ผู้วิจัยทำการศึกษา โดยองค์ประกอบดังกล่าวแบ่งเป็น 10 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความมั่นคงปลอดภัย 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3. องค์กรและการจัดการ 4. ค่าจ้าง 5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน 6. การนิเทศงาน 7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน 8. การติดต่อสื่อสาร 9. สภาพการทำงาน 10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุข

Diener (2003) อ้างถึงใน นุษกร ทรมีฤทธิ์ (2559) ได้ให้คำนิยามของคำว่าความสุขไว้ว่าคือสภาวะอารมณ์ด้านบวกของอารมณ์ในช่วงชีวิตหนึ่งและอธิบายด้วยปัจจัย หรือประกอบของความสุขว่า ความสุขเป็นสิ่งที่สำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิตเป็นอารมณ์ความรู้สึก ที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิต ปัจจัยในเรื่อง อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อมที่หลากหลายและแตกต่างกันออกไปสามารถสร้างความสุขที่แตกต่างกันไปได้

Veenhoven (1995) อ้างถึงใน โชติพงศ์ ธรรมสว่างสุข (2561) ให้ความหมายความสุขว่าเป็นการประเมินคุณภาพชีวิตอันเป็นส่วนที่น่าพอใจ ดังนั้นบุคคลที่มีประสบการณ์ ทางอารมณ์ที่ดีที่มีความสนุกสนานยินดีก็มีแนวโน้มว่าจะรับรู้เกี่ยวกับชีวิตของตนเองว่ามีความยินดี ซึ่งเป็นสิ่งที่จะ

ทำให้บุคคลรู้สึกกว่าตนเองมีความสุข บุคคลที่มีความสุขน้อยหรือไม่มีจะมีความคิดว่าชีวิตของตนนั้นไม่ดีซึ่งจะนำมาซึ่งความไม่พึงพอใจในชีวิต

Wittmann (2003) อ้างถึงใน จตุรวัฒน์ ผนังรัมย์ (2557) กล่าวว่า ความสุขหมายถึงระดับความรู้สึกที่แสดงออกถึงความพอใจในระดับสูงสุดและมีคำที่มีความหมายอย่างเดียวกับความสุขหลายคำ ได้แก่ ภาวะสุข (Well Being) สุขารมณ์ (Pleasure) โชคดี (Luck) สนุกสนาน (Joy) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความพออกพอใจ (Contentment) ความเบิกบานสำราญใจ (Ecstasy) เป็นต้น

วีณา มิ่งเมือง (2551) อ้างถึงใน ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ให้ความหมายความสุขในการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน โดยอาจเป็นความสุขที่เกิดจากตัวงานซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยความสุขเหล่านี้จะสร้างความรู้สึกที่ดีต่องานในเชิงบวกเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายมีคุณค่า

สุภัทรา เผือกโสภา (2556) อ้างถึงใน นุรปาศิยะห์ ภูนา (2562) ความสุขจากการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในผลงานที่ตนได้ลงมือทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ตนพึงได้รับ นอกจากนี้ยังรวมถึงการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและหัวหน้างานได้รับการยอมรับนับถือ มีหน้าที่ทางสังคม มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้งานที่ยังทำให้รู้สึกภูมิใจและมีความสุข

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความสุขได้ว่าความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาที่จะพบเจอ โดยความสุขในมุมมองของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับปัจจัย มุมมองและทัศนคติของบุคคล ความสุขเป็นรากฐานที่สำคัญของการดำรงชีวิตซึ่งสามารถแสดงออกมาได้ในรูปแบบพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามระดับของความสุข

ความหมายของความสุขในการทำงาน

Opener (2003) อ้างถึงใน ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at Work) หมายถึง ส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ รวมถึงการมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างความสุข ผลผลิตและกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์และต้องการให้ผลงานที่ตนทำนั้นมีความสุขแบบ นอกจากนี้บุคคลากรยังมุ่งมั่นที่จะสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่าการทำงานอย่างมีความสุขถือว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการทำงานอย่างมีความสุขเป็นเครื่องมือที่ใช้คาดการณ์ได้ดีกว่าทั้งในมุมมอง

ของผลผลิต ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยหากได้ทำงานในสิ่งที่ต้องการจะเกิดความผูกพันและจะทำงานได้ดียิ่งขึ้น เมื่อองค์กรประสบความสำเร็จขององค์กรนั้นจะมีความสุขเกิดขึ้น แต่ผู้บริหารและนักธุรกิจที่มีชื่อเสียงกล่าวว่าความสำเร็จไม่ได้มีความคล้ายคลึงกับความสุข เนื่องจากบุคลากรมองว่าการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้นไม่ได้ผลักดันให้เกิดความผูกพัน ความรักดีต่อองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งความสุขจากการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรทำให้อยู่ในองค์กรนานขึ้น

Kjerulf (2007) อ้างถึงใน พิมสิริ โตกะคุณะ (2560) กล่าวว่า ความสุขจากการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้ปฏิบัติงาน เช่น การรู้สึกสนุกสนาน การได้ทำงานที่ยิ่งใหญ่และรู้สึกภาคภูมิใจ การเห็นคุณค่าของงาน การทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความสามารถ ซึ่งเสนอข้อสังเกตถึงลักษณะที่สำคัญในการสร้างความสุขในองค์กร คือ

1. ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่แพร่กระจาย อันเกิดจากเซลล์สมองของมนุษย์ ซึ่งมีเซลล์กระจกเงา โดยทำหน้าที่คล้ายกับการสะท้อนภาพหรือการเลียนแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ดังนั้นคนมีความสุขเพียงหนึ่งคนก็สามารถแพร่กระจายอารมณ์เชิงบวกไปทั่วทั้งองค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามคนที่มีความทุกข์ก็สามารถแพร่กระจายอารมณ์เชิงลบได้เช่นกัน

2. ความพึงพอใจในงานไม่ใช่ความสุขเพราะความพึงพอใจเป็นเพียงแค่การใช้ชีวิตการทำงานอย่างพอใจแต่ความสุขในการทำงาน คือ การทำงานนั้นเต็มไปด้วยความตื่นเต้น กระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังงานและความสนุกสนาน

3. ความสุขในการทำงานไม่จำเป็นจะต้องมีความสุขตลอดเวลาแม้จะเป็นงานที่ตนเองรักก็ตาม อาจมีช่วงเวลาที่ จะเกิดความรู้สึกทางลบได้ ดังนั้นบุคคลจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้นและมีทักษะแก้ไขปัญหาด้วยการมองด้านบวก

4. ความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน จึงควรใช้หลักการบริหารแบบมีทางเลือก

พรธนิภา สืบสุข (2548) อ้างถึงใน พิมสิริ โตกะคุณะ (2560) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่ได้ลงมือทำในสิ่งที่ตนนั้นต้องการ รู้สึกสนุกและเชื่อมั่นในงานที่ตนเองนั้นได้รับมอบหมาย รู้สึกดีต่องานที่ได้ปฏิบัติ งานที่ได้ทำช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ และช่วยให้เกิดการสร้างสรรคในเชิงบวก

จรรยา ดาสา (2552) อ้างถึงใน นูร์ปาชียะห์ ฎุณา (2562) กล่าวว่า ความสุขจากการปฏิบัติงานนั้นถือเป็นสิ่งที่สำคัญเนื่องจากทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปอย่างเรียบง่าย ไม่ยุ่งยาก เกิดความราบรื่นและเป็นไปได้ด้วยดี โดยความสุขที่เกิดขึ้นจะช่วยเพิ่มให้งานมีประสิทธิภาพทั้งใน

เชิงปริมาณและคุณภาพ ช่วยให้เกิดการสร้างสรรคในผลงาน เกิดการนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความเครียดและความขัดแย้งในองค์กรที่น้อยลง ทำให้องค์กรเติบโตและก้าวหน้าได้เป็นอย่างดี โดยความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ ความสนุกจากสิ่งที่ตนได้ลงมือปฏิบัติ การได้ทำงานที่ดี ความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ตนได้รับมอบหมายเนื่องจากเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทในองค์การ การมีผู้ร่วมปฏิบัติงานที่ดี การได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังเชิงบวกในการปฏิบัติงาน

เจริญชัย เพ็งสว่าง (2553) อ้างถึงใน ลัทธริมา บุญพิมพ์ (2559) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเป็นเกิดความพึงพอใจในงานที่กระทำ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสนุก เพลิดเพลิน กระตือรือร้น มีความรู้สึกดีทั้งทางกายและจิตใจมุ่งมั่นที่จะกระทำให้ประสบความสำเร็จด้วยความขยันขันแข็ง ทักษะ ความสามารถ ประสิทธิภาพและความซื่อสัตย์สุจริต รวมถึงเมื่อพบเห็นสิ่งที่ไม่ดีงามหรืองานที่ไม่ถูกต้องจะมีความรู้สึกผิดหวังและต้องการแก้ไขให้ดีขึ้น

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) อ้างถึงใน นูร์ปาศียะห์ กูนา (2562) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง สภาวะในการปฏิบัติงานที่คนในองค์กรทุกคนมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยสามารถทำงานได้โดยไม่รู้สึกรู้สิดีดไม่ดี รู้สึกเหน็ดเหนื่อยเสมือนว่าตนไม่ได้ปฏิบัติงานมาก่อน โดยผลงานที่เกิดขึ้นจะออกมาอย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามที่ต้องการในทุกระดับทั้งระดับองค์กรและระดับพนักงาน

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) อ้างถึงใน สุมาลี ดวงกลาง (2560) ได้กล่าวว่า การทำงานที่มีความสุขควรประกอบไปด้วย การทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึงมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสม อันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข จึงกล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานอาจมีองค์ประกอบที่หลากหลายที่จะช่วยตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความสุขในการทำงานได้ว่า ความสุขในการทำงานคือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากจิตใจ โดยเกิดขึ้นจากการตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ที่พบเจอจากการทำงาน ความสุขดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้การทำงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถผลักดันองค์กรสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Diener (2000) อ้างถึงใน บุษกร ทรมีฤทธิ (2559) อธิบายว่า ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. อารมณ์ทางบวก (Pleasant Emotions) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสนุกเพลิดเพลิน ระหว่างการทำงานโดยจะแสดงออกด้วยการยิ้มแย้มอยู่เสมอ ระหว่างการปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจ เกิดความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ ทำให้ชีวิตรู้สึกมีคุณค่า รู้สึกปลื้มใจเมื่อได้ทำงานและรู้สึก มีความสุขกับการทำงาน

2. อารมณ์ทางลบ (Unpleasant Emotions) หมายถึง ความไม่สบายกายไม่สบายใจ โดยอาจเกิดความหดหู่คับข้องใจ รู้สึกเบื่อหน่ายและไม่อยากทำงานเนื่องจากเกิดความท้อแท้ รู้สึก ไม่สบายใจเมื่อเห็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน การไม่รับผิดชอบต่องานที่ได้รับ มอบหมายและไม่มี ความสมัครสมานสามัคคีช่วยเหลือกัน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่ไม่เหมาะสมทำให้เกิดความรู้สึกอยากปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการ ของตนให้มีความสุข

3. การประเมินชีวิตโดยรวม (Global Life Judgments) หมายถึง สิ่งที่ตนได้รับนั้น ตรงกับความต้องการ ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจ ได้ทำในสิ่งที่ตนตั้งใจและมีคุณค่า รวมถึงการ มีชีวิตสมหวังและบรรลุเป้าประสงค์ตามที่ตนนั้นต้องการ

4. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การพอใจในชีวิต ได้แต่งงาน ได้ปฏิบัติงานที่ตนนั้นต้องการ การได้มีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจที่ดี นอกจากนั้นยังรวมถึง สภาพแวดล้อมที่ช่วยก่อให้เกิดความสุขและความสุขเมื่องานลุล่วงไปได้ด้วยดี

Peter Warr (1990) อ้างถึงใน มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) กล่าวว่า ความสุขในการ ปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละคน โดยเป็นการตอบสนองต่อสิ่งที่พบเจอ หรือสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความรื่นรมย์ในงาน คือ ความรู้สึกของคนที่ปรากฏขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนและไม่มีความกังวลในการปฏิบัติงาน

2. ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ปรากฏขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลิน มีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ตนได้รับ มอบหมาย

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน คือ ความรู้สึกของคนที่ปรากฏขึ้นในขณะ การปฏิบัติงาน โดยมีความรู้สึกที่อยากจะทำปฏิบัติงาน มีความตื่นตัว กระปรี้กระเปร่า และทำงานได้ อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วตลอดระยะเวลาปฏิบัติงาน

Gavin และ Mason (2004) อ้างถึงใน กัณทวรรณ ชุ่มเชื้อ (2558) ได้ให้ความหมายว่า ความสุข คือ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นความรู้สึกภายในตน ซึ่งสิ่งนี้จะช่วยให้เกิดความรู้สึก ที่ดี เช่น ยินดี ฟังพอใจ ชื่นชอบ โดยความสุขมีองค์ประกอบทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

1. ความมีอิสระ คือ การมีโอกาสและสิทธิในการกำหนดและคัดเลือกสิ่งๆ ที่ตนเองต้องการ การมีอิสระภาพในการคิดและตัดสินใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ โดยสามารถ มุ่งหวัง ออกแบบ และควบคุมสิ่งๆ ที่ตนทำเพื่อให้เกิดความสุขในชีวิตได้

2. ความรู้ คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่าง ถูกต้องตรงกับที่ต้องการ การมีแนวคิดที่ดี ใช้ความรู้อย่างเป็นประโยชน์ รู้ว่าควรจะใช้ความรู้เพื่อ การตัดสินใจอย่างไรทำให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ นอกจากนั้นยังมีการติดต่อกับผู้อื่นจึงได้รับ ความไว้วางใจและการยอมรับ

3. ความสามารถ เป็นสิ่งเฉพาะตัวที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล โดยความสามารถ นั้นสามารถพัฒนาและฝึกฝนได้ด้วย การอบรม สัมมนา ให้มีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น ทำให้เกิด แนวคิด วิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) อ้างถึงใน นูร์ปาศียะห์ ภูนา (2562) มีแนวคิดซึ่งอธิบาย ความสุขในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความสุขกับการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับพนักงาน โดยพนักงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และเป็นไปตาม เป้าหมายที่คาดหวังไว้ในทุกระดับ ซึ่งมีปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน (Happiness in the Workplace) 5 ส่วน ได้แก่

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารขององค์กรมีส่วนสำคัญ ในการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้คนในองค์กรภายใต้การบังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ความสุข โดยผู้บริหารจะสนับสนุนการทำงานร่วมกันภายใต้การควบคุมดูแล โดยพยายามสร้าง แรงจูงใจผ่านการสนับสนุน สร้างความตระหนัก สร้างความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ อีกทั้ง ผู้นำจะต้องสร้างช่องทางการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนการสื่อสาร นอกจากนั้นผู้บริหารจะต้องยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวมเพื่อให้เกิดความประทับใจ

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง ความสัมพันธ์กับคนในองค์กรที่บุคลากรจะต้องร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานร่วมกัน ปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวจะมีลักษณะผูกพันเหนียวแน่นเป็นกลุ่มก้อน โดยผ่านการยอมรับระหว่างกันภายในกลุ่ม

3. ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง สิ่งที่ต้องทำเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่คาดหวังไว้ โดยผู้ที่ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจต่องานที่ได้ลงมือปฏิบัติ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง สิ่งที่เป็นคุณค่าภายในองค์กรยึดถือและปฏิบัติกันมาอย่างยาวนานจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์และการเชื่อมโยงกันระหว่างองค์ประกอบ 3 ส่วน โดยประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วมระหว่างกันของพนักงานและการเคารพความเป็นมนุษย์ระหว่างกันในการทำงาน องค์ประกอบดังกล่าวเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรและองค์กร ทำให้ทุกคนรู้สึกพึงพอใจซึ่งจะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ดาไลลามะ (2552) พิจารณาแนวคิดความสุขในแง่ของความพึงพอใจในชีวิตและมองว่าผู้นำกับองค์กรมีอิทธิพลในชีวิตความเป็นอยู่ของมากกว่าแค่การหยิบยื่นหนทางทำมาหากินหรือเพียงค่าจ้างตอบแทน แต่สามารถกระจายความสุขให้กับพนักงานได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. ความไว้วางใจ พนักงานต้องการรู้สึกว่าคุณบริหารให้ความไว้วางใจและขณะเดียวกันพวกเขาก็สามารถไว้วางใจผู้บริหารได้ด้วยการได้รับความไว้วางใจ หมายถึง การมีอิสรภาพพอสมควรในการปฏิบัติงาน หากไม่มีอิสรภาพและงานทุกอย่างถูกตรวจสอบควบคุมอย่างละเอียดพนักงานจะมีความสุขขึ้นมาในทันที เพราะนอกจากจะไม่ได้มีความไว้วางใจแล้วยังเหมือนการไม่ให้เกียรติอีกด้วย

2. มีนโยบายและระเบียบปฏิบัติของบริษัทที่เอื้อต่อการสร้างความสุขให้กับบุคลากร ซึ่งจะช่วยเพิ่มกำลังใจและความพึงพอใจให้เกิดขึ้นได้

3. ลงทุนในเรื่องการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าบริษัทนับถือและเชื่อใจพนักงานช่วยให้พวกเขามีความสุขกับการทำงานมากขึ้น

4. ทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะทำงานอยู่ในตำแหน่งใดและต้องให้เขาารู้ด้วยว่าบริษัทมองเห็นและชื่นชมการมีส่วนร่วมของพวกเขาทุกคนในองค์กรก็จะรับทราบได้ว่างานของเขา องค์กรของเขาและชีวิตของเขาที่มีความหมายมากขึ้นกว่าแต่ก่อน

5. สร้างความมั่นคงให้แก่พนักงานทุกคนโดยเท่าเทียม เช่น ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรมลดความเหลื่อมล้ำและให้รางวัลแก่ผู้ที่ผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมาย

6. ผู้นำทำตัวให้เป็นตัวอย่าง ในฐานะผู้นำมีโอกาสแสดงถึงความพึงพอใจในชีวิตด้วยการสามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสม

7. ได้รับการเอาใจใส่ในสุขภาพและความเครียดของพนักงาน

8. การสื่อสารอย่างทั่วถึงในเรื่องสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตของบริษัทถ้าเป็นไปได้พวกเขาก็คงสบายใจ แต่หากเป็นข่าวร้ายหากมีการบอกกล่าวกันตรง ๆ ก็เป็นแรงกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันแก้ปัญหา

9. ความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน มนุษย์จะไม่ได้รับสิ่งที่ก่อให้เกิดความสุขหากไม่รู้จักรักเพื่อนหรือมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ความสัมพันธ์ที่นั่นสองฝ่ายต้องมอบให้กันและกัน

10. มีบุคลิกภาพเป็นคนชอบแสดงออก มองโลกในแง่บวกและมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความสุขเกิดได้ก็ต่อเมื่อความมั่งคั่งนั้นต้องได้มาโดยสุจริตและใช้ไปในทางที่ถูกต้อง โดยผู้ที่มีอิทธิพลในการส่งเสริมให้เกิดความสุขในที่ทำงานได้นั้นก็คือผู้นำนั่นเอง

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) อ้างถึงใน วรพรรณ คงเสรี (2559) สรุปปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการปฏิบัติงานรวมถึงการประสบผลสำเร็จ ดังนี้

1. งานที่น่าพึงพอใจ ผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยใจรัก สนุกกับการทำงานและพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสสูงที่จะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและไม่เกิดความเบื่อหน่าย หากเกิดอุปสรรคก็ไม่คิดย่อท้อ ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวจะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขสำเร็จ

2. งานที่ทำทลายความสามารถ โดยงานที่ไม่มีความท้าทาย เป็นงานจำเจ ไม่มีความตื่นเต้น เมื่อปฏิบัติงานไปในสักระยะหนึ่งอาจทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่รู้สึกกระตือรือร้น แต่หากเป็นงานที่มีความท้าทายช่วยดึงความสามารถที่มีอยู่ ทำให้เกิดการพัฒนาทักษะในด้านการใช้เหตุผล การใช้ปัญญาและการควบคุมอารมณ์จะเป็นลักษณะงานที่ช่วยสร้างความสุขในการปฏิบัติงานและช่วยส่งเสริมให้ชีวิตประสบความสำเร็จได้

3. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ แม้งานบางประเภทจะมีผลตอบแทนที่สูง แต่ก็ไม่สามารถทำให้รู้สึกภูมิใจได้ เนื่องจากอาจเป็นงานที่ผิดต่อกฎหมาย ผิดต่อจารีตประเพณี ในทางตรงกันข้ามงานที่ถูกต้องตามครรลองคลองธรรมมักจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข

4. งานที่ทำมีคุณค่าหรือมองเห็น บุคคลจะมีความสุขและมีความคิดสร้างสรรค์เมื่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีบทบาทสำคัญในองค์กร รวมถึงการมีคุณค่าในมุมมอง

ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน โดยปกติการดำเนินชีวิตของคนมักจะมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย ซึ่งจะทำให้การใช้ชีวิตเป็นไปอย่างเป็นระบบโดยขึ้นกับหลักดังต่อไปนี้

4.1 เป้าหมายด้านสติปัญญา ช่วยส่งเสริมความรู้และสติปัญญา เช่น ในเรื่องการเรียนช่วยส่งเสริมความรู้แทนการนำเวลาไปใช้ในเรื่องที่ไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์

4.2 เป้าหมายด้านร่างกาย ช่วยให้อวัยวะแข็งแรง เช่น การใช้เวลาวางเพื่อการออกกำลังกาย

4.3 เป้าหมายด้านการดำเนินชีวิตเพื่อเสริมสร้างชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน เช่น การวางแผนสำหรับอนาคตต่อการศึกษาต่อ การวางแผนการทำงานเพื่อให้ได้เวลาตามที่กำหนด การวางแผนเพื่ออนาคตของครอบครัวอย่างรอบคอบในทุกด้าน

4.4 เป้าหมายด้านสังคม เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน เช่น การใช้เวลาในการพบปะสังสรรค์กับมิตรสหายและคนร่วมองค์กร แบ่งเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคมในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ แบ่งเวลาวางให้กับการทำงานบูรณาการจิตใจด้วยคำสอนทางศีลธรรมและศาสนา เป็นต้น

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การทำงานด้วยความหมดหวังหมดกำลังใจ เนื่องจากทราบว่างานที่ตนทำอยู่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนที่น้อยมาก หรือแทบจะไม่มี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเลย จึงทำให้ไม่มีแรงผลักดันแรงจูงใจสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งในทางตรงกันข้ามหากงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอยู่เป็นงานที่มีโอกาสเติบโตก้าวหน้า ในหน้าที่การงานจะทำให้มีแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น

6. มีผลตอบแทนคุ้มค่า ผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม คุ้มค่าและเพียงพอ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เนื่องจากค่าตอบแทนถือเป็นสิ่งจูงใจเบื้องต้นเพราะสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ นอกจากนี้ค่าตอบแทนยังสามารถบ่งบอกถึงฐานะทางการเงิน โดยสามารถเป็นผลักดันทำให้เกิดความหวังในชีวิตได้

7. มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยขวัญและกำลังใจจะเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการสร้างเสริมความสุขในการทำงานเพื่อให้เกิดชีวิตที่ดี เนื่องจากขวัญและกำลังใจจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและภูมิใจในตนเอง โดยการได้รับโอกาสในการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในวงกว้าง

8. มีสัมพันธภาพที่ดี การมีความสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยสร้างให้เกิดความสุขระหว่างการปฏิบัติงานและส่งเสริมคุณภาพงาน นอกจากนั้นการมีสัมพันธภาพที่ดีจะช่วยให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพช่วยนำมาซึ่งความสุขและความสำเร็จในงาน

9. มีคุณภาพชีวิตงานที่ดี การมีชีวิตงานที่ดีนั้นจะช่วยสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นสิ่งที่ช่วยสนองต่อความพึงพอใจและความสุขของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตงานที่ดี จะช่วยทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าด้านต่าง ๆ เช่น สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม รวมถึงผลผลิต ที่มีคุณภาพ ช่วยสร้างสรรคงานให้มีคุณภาพและเสริมสร้างความผูกพันช่วยส่งเสริมการคงอยู่ของ บุคลากรได้

10. งานที่เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คนทุกคนทำงานโดยมีความมุ่งหวังที่ว่าต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายชีวิตที่ตั้งไว้ โดยมีความหวังที่ว่างานที่จะทำให้ทำให้เกิดความภูมิใจในตนเอง โดยงานที่ทำทหายความสามารถและสติปัญญาจะทำให้เกิดการพัฒนาดตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความสำเร็จทุก ๆ ด้าน และเกิดความรู้สึกที่ดีเมื่องานบรรลุตามเป้าหมาย

พรพรณิภา สืบสุข (2548) อ้างถึงใน พิมสิริ โตกะคุณะ (2560) ได้สรุปปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความสุขในการทำงานไว้ ดังนี้

1. งานที่ทำทหายความสามารถ งานที่มีความน่าสนใจและดึงดูดจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่รู้สึกเบื่อและมุ่งหวังที่พัฒนาดตนเองอยู่เสมอ และกระตือรือร้นอยู่เสมอทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขระหว่างการปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จได้

2. บรรยากาศในการทำงาน เป็นสิ่งที่สนับสนุนและทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน โดยเป็นบรรยากาศของความร่วมมือกัน รวมถึงบรรยากาศจะต้องไม่คับแคบแออัด ช่วยสนับสนุนให้คนอยากปฏิบัติงาน

3. สัมพันธภาพที่ดี มีการสนับสนุนให้เกิดการสื่อสารระหว่างกัน รวมถึงผลักดันและสนับสนุนให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีภายในองค์กรเพื่อให้อสามารถช่วยเหลือกันได้นำมาซึ่งความสุขในการปฏิบัติงาน

4. การมีส่วนร่วมในงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติภารกิจร่วมกัน ในกิจกรรมขององค์กร ทำให้รู้สึกว่ตนเองมีคุณค่าในงานเกิดความรู้สึกสนุกสนาน ตั้งใจ มุ่งมั่นอยากที่จะสำเร็จลุล่วงในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความสุขในการปฏิบัติงาน

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน เช่น การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานหรือได้เงินเดือนเพิ่มขึ้นซึ่งเพียงพอต่อความต้องการ โดยโอกาสดังกล่าวจะสามารถสร้างความสุขและความพึงพอใจได้

6. คุณภาพชีวิตในงาน การมีชีวิตที่ดีจะช่วยสนับสนุนและทำให้เกิดความพึงพอใจและก่อให้เกิดความสุข ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มโอกาสการดำรงอยู่ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปในระยะยาว

มัจฉวี โอสถานนท์ (2539) อ้างถึงใน สุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558) ได้กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์ขององค์การสำหรับฟังก์ชันการบริหารคนนั้น องค์การควรจะมุ่งเน้นที่จะสร้างให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) โดยควรพิจารณาถึงหลัก 3 ด้าน ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งรวมถึงตั้งแต่การทำให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานขององค์กรไม่เกิดการแข่งขันที่สูงเกินจนทำให้เกิดการกดดันที่จะนำไปสู่การทะเลาะเบาะแว้งในการปฏิบัติงานที่ยากเกินกว่าจะควบคุมได้ ซึ่งหากเหตุการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่ความเครียดและไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ปกปิดข้อมูล ไม่ทำงานเป็นทีมทำให้การประสานงานยากขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการระดมความคิดให้ลดลงไปด้วย นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องมีความเป็นธรรม เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรเพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้ร่วมกิจกรรมและเกิดสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในการทำงานได้เป็นอย่างมาก โดยจะเห็นได้จากผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเครียดน้อยที่ลดลงอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งจะส่งผลเชิงบวกทำให้กล้าที่จะแสดงออกผ่านการเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กรที่เพิ่มมากขึ้น

2. ความรับผิดชอบในหน้าที่ แม้ภายในองค์กรจะมีผู้ที่มีความรู้ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานสูง หรือการมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยกว่าคู่แข่งอย่างมากในธุรกิจ แต่นั่นก็ยังไม่ใช่เหตุผลที่จะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์แปลกใหม่ในองค์กร ประเด็นหลัก คือ บุคลากรต้องรู้สึกรักผูกพัน และรู้สึกสุขเมื่อต้องลงมือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จากนั้นสิ่งเหล่านี้จึงจะช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ไม่เหมือนใคร อีกทั้งยังจะช่วยลดความเบื่อหน่ายและเสริมสร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้นด้วย

3. ความท้าทายในหน้าที่การงาน จะเป็นงานที่มีรายละเอียดงานที่กว้างขวางและยากขึ้น ทำทายการปฏิบัติงาน โดยองค์กรมักจะผลักดันสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถผ่านการให้โอกาสศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม โดยสิ่งหนึ่งที่สำคัญนั้นก็คือการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการต้องมีความชัดเจนพนักงานเข้าใจได้ จึงจะช่วยให้เกิดการสร้างความสุขและความคิดที่สร้างสรรค์ แต่การตั้งเป้าหมายของงานที่ทำทายและยากมากเกินไปจะทำให้เกิดความเครียด ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกท้อซึ่งส่งผลเชิงลบเป็นอย่างมากสำหรับการพัฒนาบุคลากร

จากแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความสุขในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ทราบว่าการรับรู้ความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นแตกต่างกันออกไปเนื่องจากแต่ละบุคคลมีมุมมองทั้งทางด้านจิตใจและประสบกับสถานการณ์การทำงานที่แตกต่างกันออกไป

โดยความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญเนื่องจากหากบุคคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ผลลัพธ์ของงานที่ได้นั้นจะมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่ต้องการตลอดจนส่งเสริมความผูกพันและการคงอยู่ของบุคคลากรได้ ความสุขจากการปฏิบัติงานนั้นมืองค์ประกอบที่หลากหลายและมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุข โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Peter Warr (1990) อ้างถึงใน มนชนก ชูพรรณเจริญ (2562) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยความสุขในการปฏิบัติงานของบุคคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดดังกล่าวมืองค์ประกอบสำคัญที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับความสุขในการทำงาน ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา โดยองค์ประกอบดังกล่าวแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความรื่นรมย์ในงาน คือ ความรู้สึกของคนที่ปรากฏขึ้นในระหว่างการทำงาน โดยผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนและไม่มีความกังวลในการปฏิบัติงาน 2. ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ปรากฏขึ้นในระหว่างการทำงาน โดยผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลิน มีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมาย ความกระตือรือร้นในการทำงาน คือ ความรู้สึกของคนที่ปรากฏขึ้นในขณะการทำงาน โดยมีความรู้สึกที่อยากจะปฏิบัติงาน มีความตื่นตัว กระปรี้กระเปร่า และทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วตลอดระยะเวลาปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายขององค์การ

Barnard (1966) อ้างถึงใน ธันวา วาทิตต์พันธ์ (2558) กล่าวว่า องค์การเป็นระบบความร่วมมือประสานกิจกรรมหรือกำลังงานของบุคคลอย่างมีจิตสำนึก องค์การเป็นหน่วยทางสังคม (social unit) อย่างหนึ่งที่เกิดจากการร่วมมือเอากระบวนการแบบความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งได้กำหนดและยอมรับโดยสังคมอย่างมีระบบมีแบบแผนมีอาณาเขต มีความสัมพันธ์เฉพาะตัวและมีกรรมวิธีที่จะสร้างเสริมบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลรวมทั้งทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้สมาชิกในองค์การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้

Robbins (1990) อ้างถึงใน ธันวา วาทิตต์พันธ์ (2558) ให้ความหมายขององค์การ (organization) ไว้ว่าเป็นการประสานงานระหว่างสมาชิกขององค์การจะมีอาณาเขต มีกฎระเบียบ มีการกำหนดโครงสร้างอำนาจ มีระบบการติดต่อสื่อสาร และมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการกิจกรรมต่าง ๆ มีผลต่อสมาชิกขององค์การและสังคม

เจริญผล สุวรรณโชติ (2530) อ้างถึงใน อุไร จุ้ยกำจร (2561) กล่าวว่า องค์การคือ กระบวนการ โครงสร้างบุคคลที่เข้ามาอยู่ร่วมกันที่จะสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันเพื่อวัตถุประสงค์ ของแต่ละบุคคลและขององค์การซึ่งจะสนองตอบซึ่งกันและกัน

พะยอม วงศ์สารศรี (2542) อ้างถึงใน อุไร จุ้ยกำจร (2561) กล่าวถึงองค์การว่า เป็นกลุ่ม คนที่รวมตัวกัน มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัย กระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่ สมาชิกในองค์การดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายขององค์การได้ว่า องค์การคือ การรวมตัวของสมาชิก โดยมีวัตถุประสงค์ โครงสร้าง ตำแหน่งงาน ขอบเขตงานและมอบหมาย งานให้แก่สมาชิกอย่างชัดเจนเพื่อร่วมกันลงมือดำเนินการสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์การบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Kahn (1990) อ้างถึงใน กาญจนา พันธุ์ศรีทุม (2559) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันเป็นกระบวนการแสดงออกทางจิตใจหรือมุ่งเน้นในเรื่องกิจกรรมในหน้าที่ของตน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งเปรียบเสมือนเป็น เครื่องมือในการควบคุมความเป็นสมาชิกขององค์การในการทำงานตามหน้าที่และเมื่อพนักงาน มีความผูกพันต่องานจะแสดงออกทางการกระทำ ทางความคิดและอารมณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

Sheldon (1971) อ้างถึงใน นครียา อาลีดีมัน (2558) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อ องค์การ หมายถึง มุมมองและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะช่วยเชื่อมโยงเข้าด้วยกันระหว่าง สมาชิกในองค์การกับองค์การเป็นการประเมินองค์การในด้านบวก ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์การและเป็นความตั้งใจจะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

Byrne (2015) ได้กล่าวถึงความผูกพันของพนักงานไว้ว่า ความผูกพันของพนักงาน เป็นสภาวะที่บุคคลมีการแสดงออกทางจิตวิทยาและมีการกระตุ้นด้านการทำงานของร่างกาย ซึ่งมุ่งเน้นและสอดคล้องกับเป้าหมายของงานและองค์การ จึงมีการควบคุมอารมณ์และความคิด ของตนเพื่อเปลี่ยนงานที่จะช่วยนำไปสู่ความสำเร็จที่มีความหมายและมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน อีกทั้งความผูกพันของพนักงานเป็นสภาวะของแรงจูงใจ โดยความผูกพันของพนักงานในแต่ละ องค์การค่อนข้างใกล้เคียงกัน แต่การปรากฏและการพัฒนาให้เกิดความผูกพันของพนักงานนั้น แตกต่างกัน นอกจากนั้นความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ ไม่สามารถมองเห็นได้

แต่ก็ยังคงสามารถที่จะคาดการณ์ได้จาก การแสดงออกทางอารมณ์ การบอกเล่าเกี่ยวกับงานและ พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกว่าพนักงานนั้นมีความผูกพันหรือไม่

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538) อ้างถึงใน ปีติวัตต์ ปีติพรภูวพัฒน์ (2560) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กร หมายถึง สภาวะที่คนในองค์กรมีทัศนคติต่อองค์กรมีการแสดงออกทาง พฤติกรรม ดังนี้ มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถาบันมีความ ปราบปรามที่จะปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรต่อไป

วิชัย รวิพันธ์ (2546) อ้างถึงใน วรวรรณ เพิ่มทรัพย์ (2558) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่เหนือกว่าความจงรักภักดีซึ่งสามารถแสดงออกมาได้ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็น ความเหนียวแน่นที่เกิดขึ้น โดยจะแสดงออกถึงความรู้สึกดี ๆ โดยการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับองค์กร

ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553) อ้างถึงใน พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง แนวคิด มุมมอง ค่านิยมของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรโดยจะมี พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ รวมทั้งมีความศรัทธายอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร อีกทั้งยังรู้สึกภูมิใจ จากการที่ตนได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและต้องการที่จะดำรงอยู่กับองค์กรต่อไป

พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือการมีความรู้สึกเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่น โดยแสดงพฤติกรรมด้วยการทำ สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ยินดีเสียสละร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างเต็มที่ เพื่อเป็นแรง ขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปถึงเป้าหมาย เพราะมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง และจะมีความสัมพันธ์ ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ องค์กรได้สร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กร เช่น ผลตอบแทนต่าง ๆ สวัสดิการด้านการ รักษาพยาบาล ยานพาหนะ หรือผลตอบแทนในรูปแบบของอัตราเงินเดือน โบนัส ค่าล่วงเวลา หรือการได้รับโอกาสด้านความก้าวหน้าในอาชีพ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีจนรู้สึกไม่อยากไปจาก องค์กรและต้องการสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้กับองค์กรตลอดไป

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กร โดยบุคลากรรู้สึกถือว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร มีความเชื่อว่าการปฏิบัติงานของตนเอง

มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการเดินทางต่อไปขององค์กร บุคลากรจึงมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถและไม่มีความคิดที่จะย้ายงานหรือลาออกจากองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Mowday และคนอื่น ๆ (1979) อ้างถึงใน พิมพิทกมล จักรานุกูล (2559) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 2 ด้าน

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม (Behavior Commitment) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในรูปแบบความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอของพฤติกรรม คือ เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีความพยายามในการทำงาน มีส่วนร่วมในการทำงาน โดยไม่มีความคิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน เนื่องจากบุคคลกลัวว่าถ้าหากละทิ้งความเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วจะสูญเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยมีลักษณะ 3 ด้าน ดังนี้

2.1 มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ บุคคลเชื่อมั่นว่าองค์กรแห่งนี้คือองค์กรที่เหมาะสมที่สุดที่จะร่วมงานด้วย เนื่องจากผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกผูกพันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวคิดและมุมมองที่คล้ายคลึงกันกับคนในองค์กร และมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กร

2.2 มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากทั้งทางกายและทางใจ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีความรู้สึกถึงความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของตน ทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายขององค์กรและมีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร

2.3 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

Choi (2013) อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ธีระธนะชัยกุล (2563) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อเป้าประสงค์ ค่านิยม แนวคิดขององค์กรและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ ค่านิยม และแนวคิดขององค์กรโดยความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบอยู่ 3 ส่วน ได้แก่

1. ความผูกพันอันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) เป็นการยอมรับว่าแนวคิด ค่านิยม และเป้าประสงค์ขององค์กรตรงกับตนเอง

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนอย่างสุดความสามารถเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) การยึดมั่นผูกพันในองค์กรและมุ่งหวังที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

Meyer และ Allen (1997) อ้างถึงใน กัญจนภัต ชูผล (2559) นิยามความผูกพันต่อองค์กรนั้นแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากภายใน โดยรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานเพื่อองค์กรในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นความรู้สึกทางจิตใจที่แข็งแกร่งที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเป้าประสงค์ในการปฏิบัติงานของตนเองมีความคล้ายคลึงกับองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้คำนวณถึงผลตอบแทนที่ควรจะได้รับหากยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร โดยการคำนวณดังกล่าวจะอยู่บนแนวคิดของการลงทุนที่บุคคลมอบให้แก่องค์กร โดยการลงทุนดังกล่าวจะแสดงออกในรูปของการแสดงออกและพฤติกรรมว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่บุคคลมีความคิดที่จะยังดำรงอยู่ในองค์กรในระยะยาว โดยบุคคลจะมีการปฏิบัติงานที่สม่ำเสมอ ไม่คิดลาออกจากงาน หรือหางานใหม่ซึ่งรูปแบบที่แสดงออกมานั้นถือเป็นการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม เนื่องจากบุคคลคำนึงถึงผลประโยชน์และมูลค่าที่ตนต้องเสียไปหากตนลาออกจากงาน การยังคงดำรงอยู่สมาชิกขององค์กรยังมีระยะเวลานานเท่าใดถือว่าบุคคลนั้นได้ลงทุนต่อองค์กรมากขึ้น

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลซึ่งก็คือบรรทัดฐานที่มุ่งหวังว่าตนต้องการที่จะทำให้องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งความผูกพันดังกล่าวอาจเกิดขึ้นจากค่านิยมของสังคมว่าจะมุ่งมั่นตั้งใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับองค์กร ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่ผูกมัดบุคลากรให้มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กร คือ สิ่งที่จะปฏิบัติเมื่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งก็คือการมีความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร

พศิน แดงจวง (2554) อ้างถึงใน ดวงกมล อนุเอกจิตร (2560) ได้กล่าวถึง แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้หลักจิตวิทยาเข้ามาช่วยในกระบวนการมุ่งเน้นให้พนักงานเกิดความรัก และความผูกพันต่อองค์กร ทำให้เกิดการอยากเรียนรู้ มีใจให้กับองค์กร ส่งผลให้

งานบรรลุผลสำเร็จ แต่สิ่งที่จะช่วยสนับสนุนและทำให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร คือ การส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาทั้งความรู้และความสามารถอย่างเหมาะสมนับว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะเกิดความก้าวหน้าในงานจะส่งผลให้เกิดความรักและอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

2. การสื่อสารในองค์กรที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในองค์กร คือ การสื่อสารแบบสองทาง (two-way communication) เป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นปัจจัยหลักช่วยผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมายโดยง่าย

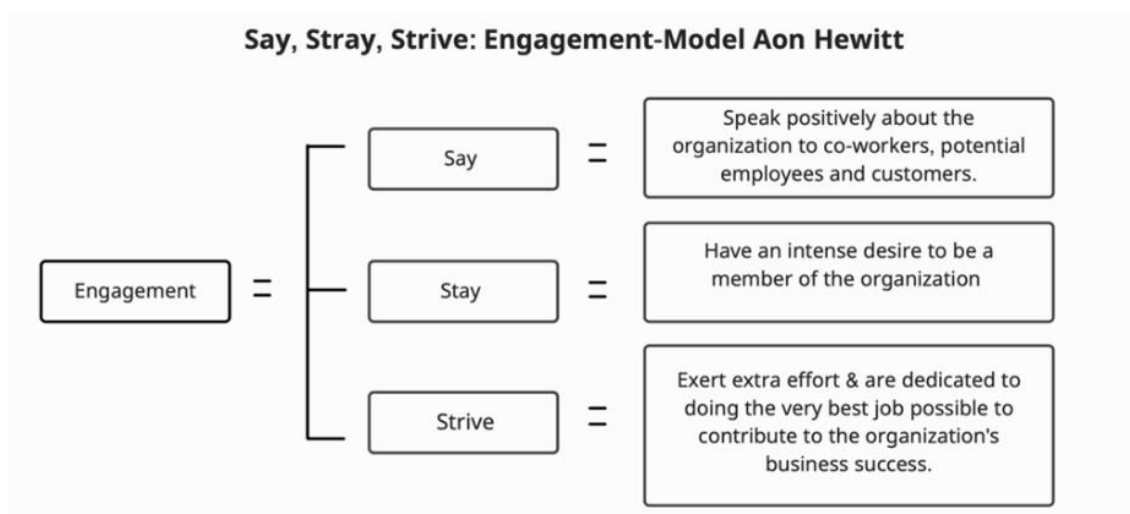
3. การตอบสนองความต้องการ เช่น การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงานในองค์กร เป็นการดูแลให้พนักงานมีความสุขทั้งกายและใจแบบยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลต่อบรรยากาศที่ดีขององค์กร

Aon Hewitt (2015) ได้อธิบายว่า บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้นมักจะแสดงพฤติกรรมออกมา 3 รูปแบบ ซึ่งใช้วัดถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความหมาย ดังนี้

1. Say คือ การพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวก หมายถึง เป็นการพูดถึงองค์กรในแง่บวกกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานทั่วไปและกับองค์กรอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกับเราหรือการที่พนักงานในองค์กรแนะนำองค์กรให้เพื่อนหรือคนรู้จักเข้ามาปฏิบัติงาน

2. Stay คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการคิดลาออกจากองค์กรจะเป็นสิ่งที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อยและต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการทำให้พนักงานลาออกจากองค์กร

3. Strive คือ การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อความสำเร็จขององค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกที่ตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยที่องค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานทำงานได้อย่างดีที่สุดและองค์กรสามารถจูงใจให้พนักงานทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

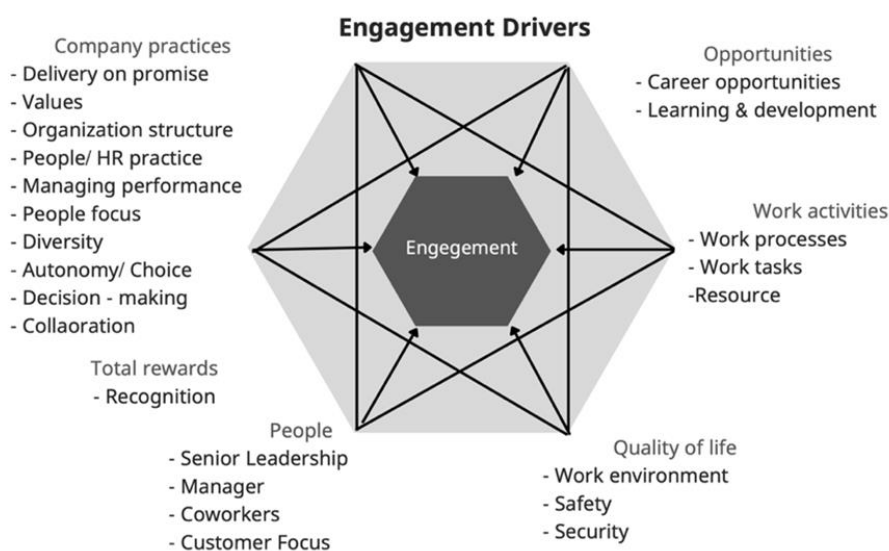


ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบของแนวความคิดความผูกพันต่อองค์กร Aon Hewitt

Source : Aon Hewitt (2015) Engagement Model, Retrieved from https://mobile.twitter.com/aon_deutschland/status/354889286144909312

Aon Hewitt (2015) ได้เสนอโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังภาพ

1. บุคคล (People) ประกอบด้วยผู้บริหารหรือหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน
2. งานหรือการจูงใจ (Work or Values) ประกอบด้วยแรงจูงใจภายในทรัพยากรในการทำงานและตัวงาน
3. อาชีพและโอกาสในการพัฒนาตนเองโอกาสที่ได้รับ (Opportunity) ประกอบด้วยโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและโอกาสในการพัฒนาตนเอง
4. คุณภาพชีวิต (Quality of Life) ประกอบด้วยการมีสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพและการทำเพื่อสังคม
5. กระบวนการวิธีการ (Procedure) ประกอบด้วยหลักการปฏิบัติงานของบุคคล และการทบทวนการปฏิบัติงานวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร
6. รางวัลโดยรวม (Total Rewards) ประกอบด้วย ค่าตอบแทน ผลประโยชน์เกื้อกูล และการให้ความสำคัญ



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Aon Hewitt

Source: Aon Hewitt (2015) Engagement Drivers, Retrieved from <https://slideplayer.com/slide/13426383/>

Porter และคนอื่น ๆ (1974) อ้างถึงใน จรรยา ห่วงเทศ (2558) มีแนวคิดทฤษฎีว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นอย่างเหนียวแน่นระหว่างบุคลากรภายในองค์กร นอกจากนั้นยังรวมถึงพฤติกรรม ค่านิยมที่มีความคล้ายคลึงกัน โดยจะแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่แสดงออก การทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดให้มีขึ้น ซึ่งจะแสดงออกอย่างเห็นได้ชัด

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า คือความเต็มใจที่จะเชื่อมั่นและยอมรับต่อค่านิยมและจุดมุ่งหมายขององค์กร หมายถึง บุคลากรมีความคิดเชิงบวกต่อองค์กร โดยบุคลากรจะมีความเชื่อว่าองค์กรเป็นสถานที่ที่ดีและเหมาะสมกับตนมากที่สุด รวมถึงความรู้สึกการเป็นเจ้าของ และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รวมถึงการที่บุคลากรมีแนวคิดค่านิยมที่มีความคล้ายคลึงกัน

2. ความมุ่งมั่นเต็มใจที่บุคลากรจะทุ่มเทความรู้และความสามารถอย่างสุดความสามารถเพื่อบรรลุจุดประสงค์ขององค์กร คือ การที่บุคลากรเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเท่าที่สามารถจะทำได้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กรภาคภูมิใจในความเป็นสมาชิกและถึงแม้จะมีงานลักษณะ

เดียวกันที่เสนอให้ผลตอบแทนที่สูงกว่า บุคคลก็ไม่ต้องการที่จะโยกย้ายออกจากองค์การเพื่อไปทำงานใหม่

Schaufeli, Bakker, และ Salanova (2006) อ้างถึงใน ชุตติกาญจน์ จำลองกุล (2563) ได้อธิบายว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรถือได้ว่าเป็นโครงสร้างของความรู้สึกและพฤติกรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความเข้มแข็งกระฉับกระเฉง (Vigor) คือ ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพยายาม ความแน่วแน่ ความมุ่งมั่นและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. การอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) คือ ลักษณะพฤติกรรมที่กระทำกันอย่างเต็มที่และมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน
3. การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน (Absorption) คือ ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตั้งใจฝักใฝ่อยู่กับงานให้เรื่องงานเป็นสิ่งสำคัญอันดับหนึ่งเสมอ

Miner (1992) อ้างถึงใน พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558) ได้ให้ความหมายและแบ่งแนวคิดความผูกพันต่อองค์การ เป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavior Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การในรูปของพฤติกรรมที่จะกระทำและแสดงออกมาอย่างชัดเจน ซึ่งก็คือเมื่อบุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์การที่ตนปฏิบัติงานจะมีการแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงานอย่างคงเส้นคงวาต่อเนื่องไม่โยกย้ายเปลี่ยนที่ทำงานและจะยังคงดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ เนื่องจากคำนึงถึงผลได้ผลเสียที่อาจจะเกิดขึ้นจากการลงทุนลงแรงของตนให้กับองค์การ โดยการลงทุนดังกล่าววันนั้นยากที่จะขอคืน
2. ความผูกพันด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นสิ่งที่รู้สึกและเกิดขึ้นภายในใจของบุคคลแต่ละคน โดยเป็นความรู้สึกที่ว่าตนนั้นเป็นสมาชิกและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการคำนึงถึงสิ่งที่จะได้และสิ่งที่จะเสียไปที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้สูงกว่าการคำนึงความรู้สึกนึกคิดที่อาจจะกระทำออกมาในรูปของความรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าประสงค์ขององค์การ ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและดำรงอยู่ต่อไป

Laka-mathebura (2004) อ้างถึงใน จรรยา ห่วงเทศ (2558) กล่าวว่าความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การประกอบด้วย

1. องค์ประกอบด้านที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์การเกิดขึ้นจากความพึงพอใจที่เป้าหมายของตนเองสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การจึงเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์การ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความนึกคิดเป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

2. องค์ประกอบด้านความเหมาะสมของผลตอบแทน ความผูกพันต่อองค์การจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อพนักงานได้รับการจัดสรรผลประโยชน์สอดคล้องกับความต้องการของตนและจะลดลงเมื่อเห็นว่าไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม สำหรับองค์ประกอบนี้เป็นไปได้ทั้งปัจจัยที่สนับสนุนหรือลดทอนความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์การ

3. องค์ประกอบด้านทางเลือก เป็นองค์ประกอบด้านลบต่อองค์การเนื่องจากพนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้แต่จำเป็นต้องอยู่กับองค์การเพราะไม่มีทางเลือกอื่น เช่น อายุมาก สภาวะทางเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศไม่ดีจึงมีโอกาสน้อยในการหางานใหม่ทำ จึงจัดได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์การ

Macey and et al. (2009) อ้างถึงใน วารุณพร เชื้อวณิชช์ (2562) ได้อธิบายว่า พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (Feeling Engaged) จะมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. ความรู้สึกถึงความสำคัญและเร่งด่วน (Feelings of Urgency) ความสำคัญและเร่งด่วนเป็นความมุ่งมั่นและพลังงานที่มีเป้าหมายคอยกำกับ โดยพนักงานมีความเชื่อที่ว่าจะสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

2. ความรู้สึกจดจ่อต่องานที่ทำ (Feelings of Being Focused) พนักงานที่มีความผูกพันจะรู้สึกจดจ่อต่องานที่ทำและให้ความสนใจทั้งหมดต่องานที่กำลังทำอยู่โดยไม่ยอมให้เรื่องอื่น ๆ ที่ไม่มีความสำคัญมาเบี่ยงเบนความสนใจ เช่น การพูดคุยถึงเรื่องส่วนตัวระหว่างทำงาน การพูดคุยเกี่ยวกับสถานที่รับประทานอาหารกลางวันและสภาพอากาศที่อึมครึม เป็นต้น โดยความรู้สึกจดจ่อต่องานที่ทำของพนักงานจะถูกแสดงออกมาในพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การเตรียมตัวนำเสนองานสำหรับการประชุมที่กำลังจะถึง โดยไม่สนใจต่อข้อความโต้ตอบแบบทันที (Instant Message: IM) หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Email) การรับฟังบทสนทนาในการประชุมอย่างตั้งใจและการตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องแม้ว่าจะใช้เครื่องจักรอัตโนมัติในการผลิต เป็นต้น

3. ความรู้สึกเอาจริงเอาจัง (Feelings of Intensity) โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นทักษะ ความรู้ และพลังงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

4. ความรู้สึกกระตือรือร้น (Feelings of Enthusiasm) ความกระตือรือร้นเป็นสภาวะทางจิตที่รวมทั้งความรู้สึกเป็นสุขและพลังงานไว้ด้วยกัน โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำงานด้วยความหลงใหลและเชื่อว่าตนสามารถทำให้องค์กรดีขึ้นได้

Colquitt, Lepine, และ Wesson (2015) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อการปรับปรุงประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรักษาคนเก่งให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะการที่จะจ้างงานพนักงานใหม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง ได้แก่ ค่าสรรหาพนักงาน ค่าฝึกอบรม ค่าการปฐมนิเทศ รวมถึงค่าใช้จ่ายอย่างอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ขวัญกำลังใจลดลง สูญเสียความรู้ขององค์กร สูญเสียผลผลิต เป็นต้น โดยได้แบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective commitment) เป็นการแสดงออกถึงความเชื่อมโยงของความผูกพันด้านอารมณ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กร พนักงานจะตัดสินใจอยู่เพราะความต้องการที่จะอยู่ (Want to) และจะรู้สึกเสียใจถ้าออกจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแสดงถึงการยอมรับของบุคคลในเป้าหมายขององค์กร ความมีคุณค่าและมีความเต็มใจที่จะเพิ่มความพยายามทำงานแทนองค์กร นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มบุคคลมีอิทธิพลอย่างมาก ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและกลุ่มจะทำให้พวกเขามีความผูกพันและยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป แต่ถ้าบุคคลมีเพื่อนร่วมงานเพียงคนเดียวเป็นการง่ายที่บุคคลนั้นจะตัดสินใจออกจากงาน อีกทั้งถ้าพนักงานหรือกลุ่มของพนักงานมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับผู้ที่ต้องการออกจากงาน ก็จะทำให้พนักงานเหล่านี้มีโอกาสมากที่จะลาออกจากงานตาม

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกเป็นกังวลเมื่อต้องออกจากงาน เมื่อเกี่ยวกับต้นทุนทั้งหมดที่ได้ลงทุนไป เช่น เวลา ความพยายาม กำลังกาย เป็นต้น กับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นเมื่ออยู่ต่อและค่าความเสียหายเมื่อออกจากงาน พนักงานจะตัดสินใจอยู่เพราะความจำเป็นที่จะต้องอยู่ (Need to) เนื่องจากอาจไม่สามารถหางานอื่นที่ดีกว่าได้หรือรู้สึกว่าตนเองมีความเชี่ยวชาญในงานและเริ่มมีความชอบสนุกกับงาน เมื่อเห็นถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร เช่น รางวัลที่เป็นตัวเงิน การได้รับผิดชอบ

ในงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้ปัจจัยที่จะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ คือ การขาดทางเลือกในการจ้างงานพนักงานไม่มีที่อื่นให้ไป ดังนั้นความต้องการที่พวกเขาจะอยู่จะสูงขึ้น ซึ่งทางเลือกในการจ้างงานที่ต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ อัตราการว่างงาน ทักษะและความสามารถในการทำตลาด ยิ่งไปกว่านั้นความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่จะเน้นความสำคัญเกี่ยวกับประเด็นปัญหาในเรื่องส่วนตัวและครอบครัวมากกว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความผูกพันต่อองค์กรทางบรรทัดฐานของสังคมเพราะสิ่งที่ทำให้พนักงานยึดมั่นในงานอย่างลึกซึ้งซึ่งมาจากเหตุผลเกี่ยวกับงานและไม่เกี่ยวกับงาน การยึดมั่นในงานอย่างลึกซึ้งเป็นความเชื่อมโยงของบุคคลกับองค์กรซึ่งพวกเขาารู้สึกว่าตัวเองเหมาะกับองค์กรและต้องการจะเสียสละเพื่อการเปลี่ยนแปลงในงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กรทางบรรทัดฐานสังคม (Normative commitment) เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกผิดเมื่อต้องออกจากงาน (Sense of guilt) เมื่อต้องพิจารณาถึงปรัชญาการทำงานส่วนบุคคลหรือการที่จะตัดสินใจอยู่หรือออกจากงานเป็นสิ่งที่ถูกหรือผิด พนักงานตัดสินใจที่ควรจะทำ (Ought to) เพราะเหตุผลตามข้อผูกพันที่มีกับองค์กร (Obligation-based reason) ซึ่งการจะสร้างความรู้สึกให้พนักงานมีข้อผูกพันกับองค์กรนี้สามารถทำได้สองแนวทางวิธีแรก คือ การสร้างความรู้สึกที่พนักงานเป็นหนี้ต่อองค์กร อาจจะกระทำโดยการใช้งบประมาณในการอบรมและพัฒนาพนักงานเพราะเป็นเหมือนข้อสัญญาที่พนักงานว่า พวกเขาจะต้องใช้คืนโดยการทำงานต่อไปให้กับองค์กร อีกวิธีในการสร้างข้อผูกพันที่มีกับองค์กร คือ การเป็นส่วนหนึ่งของการองค์กรการกุศลเพราะเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสามารถจะช่วยดึงดูดพนักงานใหม่ ๆ ให้มาทำงานกับองค์กรได้ รวมทั้งสามารถช่วยให้พนักงานที่ยังคงอยู่กับองค์กรสร้างความรู้สึกดี ๆ ด้านความผูกพันต่อองค์กรทางบรรทัดฐานของสังคม

ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 แบบ ดังกล่าวข้างต้น เมื่อนำมารวมกันจะก่อให้เกิดความรู้สึกโดยรวมทางด้านความผูกพันต่อจิตใจที่มีต่อองค์กรและแต่ละบุคคลจะให้ค่าของความสำคัญที่ต่างกันไปในแต่ละแบบ บางคนใช้ความเป็นเหตุผลและความระมัดระวังในการพิจารณาที่จะอยู่กับองค์กร สำหรับบางคนใช้อารมณ์และสัญชาตญาณมากกว่าที่จะคิดคำนวณ ประเมินค่าความเสียหายหรือผลประโยชน์ที่ได้รับและความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลไม่ขึ้นอยู่กับองค์กรเท่านั้น บุคคลไม่ได้ผูกพันกับองค์กรเสมอไปยังมีความผูกพันกับผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการทีมงานบางกลุ่มหรือเพื่อนบางคนที่มีความใกล้ชิดกัน ซึ่งเรียกว่าจุดรวมความผูกพันต่อองค์กร (Focus of commitment) หมายถึง บุคคล สถานที่ สิ่งของต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ตัวอย่างเช่น บุคคลเลือกที่จะอยู่กับ

นายจ้างคนปัจจุบันเพราะมีความรู้สึกผูกพันกับทีมงานของตน บุคคลมีความกังวลเกี่ยวกับความสูญเสียรายได้และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นและบุคคลรู้สึกถึงสัญญาหรือข้อผูกมัดกับผู้จัดการเป็นต้น

Cherrington (1994) อ้างถึงใน ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร (2557) ระบุว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันจากการคิดคำนวณ (Calculative commitment) คือ ความมุ่งหวังของบุคลากรที่ต้องการจะดำรงอยู่ภายในองค์การเพราะอาจได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของรางวัล ผลตอบแทนในด้านการเงินหรือเพราะประโยชน์ที่จะได้รับอื่น ๆ

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หรือเรียกว่าความรู้สึกด้านศีลธรรม (Moral commitment) เป็นการเปิดใจยอมรับต่อความเชื่อและเป้าประสงค์ขององค์การ โดยความผูกพันเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นเมื่อบุคลากรมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับองค์การและรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองนั้นมีความคล้ายคลึงกับเป้าประสงค์ขององค์การ

จิรัชย์ พุฒิจรัสพงศ์ (2551) อ้างถึงใน วาริณี โพธิราช (2558) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง บุคลากรภายในองค์การมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่องเพราะบุคลากรได้คำนึงถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนและจ่ายไประหว่างที่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและอาจต้องเสียไปหากตนได้ลาออก

2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) หมายถึง เป้าหมายของบุคคลที่แตกต่างกันไปและจุดมุ่งหมายขององค์การที่มีความสอดคล้องและคล้ายคลึงกัน ด้วยความเชื่อและความต้องการของแต่ละบุคคลที่จะปฏิบัติงานในระยะยาวกับองค์การ เนื่องจากต้องการที่จะทำเช่นนั้นโดยการปฏิบัติดังกล่าวถือเป็นการผูกมัดให้เกิดอารมณ์ร่วมว่าตนนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความภาคภูมิใจและพร้อมที่จะทุ่มเทกายและใจให้แก่การทำงาน โดยบุคคลรู้สึกว่าการได้เข้ามาปฏิบัติงานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนั้นควรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเนื่องจากเป็นสิ่งพึงกระทำและเหมาะสม

สุพานี สฤกษ์วานิช (2549) อ้างถึงใน นันพิดา สีลาทอง (2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง องค์การที่จะบรรลุเป้าประสงค์ องค์การที่สนับสนุนสังคม ตอบแทนสังคม มอบ

โอกาสอย่างเสมอภาคให้แก่คนในองค์กร หากตอบสนองสิ่งเหล่านี้ได้คนในองค์กรจะรู้สึกผูกพัน ภูมิใจ รักและเคารพต่อองค์กร นอกจากนั้นยังจะมีความรู้สึกร่วมกับองค์กรเมื่อเกิดเหตุการณ์ใด เหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคคลเหล่านี้ปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดี เช่น มุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงาน ทำนุบำรุงรักษาสินทรัพย์ส่วนรวมเหมือนกับของของตนเอง แก้วตัวแทนองค์กรเมื่อถูก นินทาว่าร้ายและมักจะแทนตัวเองด้วยการใช้คำว่า ของเรา เช่น งานของเรา โดยสามารถแบ่ง ลักษณะความผูกพันต่อองค์กรได้เป็น 2 แบบ ได้แก่

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก ซึ่งคือความมุ่งมั่นของบุคลากรที่จะดำรงอยู่ต่อภายใน องค์กร อันเนื่องมาจาก

1.1 เชื้อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2 เต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตน รวมทั้งความพยายาม อย่างสุดความสามารถเพื่อองค์กร

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กรเพราะที่องค์กรนี้เหมาะสมที่จะยังคง ดำรงอยู่เป็นสมาชิก

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545) อ้างถึงใน นันทิดา สีลาทอง (2559) นิยามความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร คือ การที่บุคคลเริ่มต้น อาชีพการทำงานกับองค์กรใด คือ การที่บุคคลนั้นเลือกที่จะอยู่กับองค์กรซึ่งเป็นความรู้สึกยอมรับ ในองค์ประกอบขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1. บุคคลนั้นยอมรับในเป้าประสงค์ขององค์กรซึ่งเป็นทัศนคติ แนวคิดของบุคคล ที่มีความเชื่อถือ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรอย่างสม่ำเสมออีกทั้งบุคคลยัง มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด โดยมีความเชื่อที่ว่าจุดมุ่งหมายของตนเอง สอดคล้องกับเป้าหมายกับองค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะเห็นได้ว่างานคือ เส้นทางที่จะก่อให้เกิดคุณค่าให้แก่หน่วยงานได้ คือ การร่วมกิจกรรมและทำงานตามคุณค่า อุดมการณ์และเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มสูงที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรม ที่องค์กรจัดขึ้น

2. บุคคลเกิดรู้สึกต้องการทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่ ผ่านการใช้ความพยายาม อย่างสุดความสามารถเพื่อจะปฏิบัติงานเพื่อให้กับองค์กรที่ตนทำงานอยู่บรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ จึงเกิดความมุ่งมั่นและพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้และความสามารถให้องค์กรอย่างเต็มที่เพื่อช่วย พัฒนาแนวทางแก้ปัญหาและปรับปรุงงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายแม้ว่าตนอาจไม่ได้ ประโยชน์อะไรก็ตามก็พร้อมที่จะสละความสุขเพื่อองค์กร

3. บุคคลนั้นเกิดความต้องการอย่างยิ่งที่จะดำรงและรักษาไว้ซึ่งความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยที่บุคคลนั้นเกิดความผูกพันและภักดีต่อองค์กรและยังคงอยู่กับองค์กรไม่ปรารถนาไปจากองค์กร มีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกคนหนึ่งและภูมิใจที่ได้บอกผู้อื่นว่าตนทำงานในที่แห่งนี้ ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan II (1974) อ้างถึงใน สมจิตร จันทรพิชญ (2557) เชื่อว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเหตุผลดังต่อไปนี้

1. ใช้สำหรับการพยากรณ์อัตราเข้าออกของบุคลากรขององค์กรได้ดีกว่าการพยากรณ์ด้วยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. เป็นแรงผลักดันและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เนื่องจากบุคลากรเข้าใจและมีความรู้สึกที่ว่าตนเองนั้นเป็นสมาชิกและเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานซึ่งถือว่าตนก็คือเป็นเจ้าของคนหนึ่ง
3. เป็นตัวเชื่อมโยงความคาดหวังและความต้องการของคนในองค์กรให้สอดคล้องและมีทิศทางที่ตรงกับจุดมุ่งหมายขององค์กร อาจเนื่องจากมีแนวคิดและความเชื่อที่ว่างาน คือเส้นทางที่สมาชิกขององค์กรนั้นพึงจะทำได้ ซึ่งสามารถสร้างประโยชน์ต่อองค์กรและสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ได้
4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักจะมี ความมุ่งมั่นตั้งใจและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามของตนอย่างสุดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
5. ช่วยขจัดการมีอิทธิพลควบคุมจากภายนอก โดยเกิดจากสมาชิกภายในองค์กรนั้นมีความผูกพันและมีความรักระหว่งกันภายในองค์กร
6. เป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สามารถใช้วัดความสามารถในการดำเนินงาน ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

Greenberg และ Baron (1993) อ้างถึงใน กัญฐิกา สุระโคตร (2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการขาดงานและอัตราการเข้าออกของพนักงาน กล่าวคือบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลา นานกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่ำ
2. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทเสียสละแรงกายแรงใจเพื่อกิจกรรมขององค์กร กล่าวคือพนักงานที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงจะทุ่มเทความพยายาม

อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและยินดีที่จะให้การช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ ส่วนบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะให้ความช่วยเหลือเพียงเล็กน้อยหรือปฏิเสธที่จะให้การช่วยเหลือ

3. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรสามารถส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงานจากการสำรวจทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กรสูงมักจะมีความสุขสนุกกับการปฏิบัติงานมีความสำเร็จในการทำงาน

ธนินทร์ ทะสุใจ (2547) อ้างถึงใน ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสำคัญกับการขับเคลื่อนหน่วยงาน เนื่องจากเป็นสิ่งที่ช่วยให้องค์กรนั้นมีบุคลากรที่มีทักษะ มีความรู้ที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีความสามารถพร้อมทุ่มเทด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะร่วมงานปฏิบัติงานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรได้รับประโยชน์ที่หลากหลายทั้งในเรื่องลดแนวโน้มอัตราการขาดงาน การเปลี่ยนงาน การย้ายงาน และช่วยเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงาน โดยจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการได้

วีระวัฒน์ ยวงตระกูล (2541) อ้างถึงใน พงษ์พัฒน์ มีแก้ว (2559) ให้ความมุ่งหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า

1. บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีแนวโน้มหยุดงานต่ำในทางกลับกันบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักหยุดงานเป็นประจำ

2. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงานของบุคลากรได้ โดยหากบุคลากรมีความผูกพันสูงจะมีแนวโน้มการลาออกหรือเปลี่ยนงานต่ำ ส่วนบุคลากรที่มีความผูกพันต่ำจะมีแนวโน้มการลาออกหรือเปลี่ยนงานสูง

3. บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักเกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ รวมถึงการพยายามในการปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายคือความสำเร็จขององค์กร

4. บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะผสมผสานตนเองกับองค์กรและเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์ขององค์กร ความผูกพันจะเป็นตัวเชื่อมความต้องการของคนให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กร

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549) อ้างถึงใน เอมอร จันทบุลย์ (2560) กล่าวว่า ความผูกพันทำให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกัน โดยการดำเนินงานจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่บุคลากรพึงปฏิบัติ โดยจะทำให้เกิดความมุ่งหวังต่อ

ความความก้าวหน้าและความสำเร็จของหน่วยงาน การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในบุคคล จะมีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ช่วยเสริมสร้างและผลักดันขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นในบุคลากรเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
2. ช่วยสร้างความเชื่อมั่นสำหรับการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร
3. ช่วยสร้างความสมัคครสมานสามัคคีและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นทีม คือคนในองค์กรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ
4. ช่วยสร้างความจงรักภักดีและเสียสละให้เกิดภายในจิตใจของบุคลากร
5. ช่วยสร้างมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับการปฏิบัติงาน

7. ช่วยลดการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน

ภรณ์ กীরติบุตร (2529) อ้างถึงใน สมจิตร จันทรพิชญ (2557) ระบุว่า ความผูกพันเป็นความรู้สึกที่จะนำไปสู่ผลที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการทำงาน กล่าวคือ

1. บุคลากรที่รู้สึกผูกพันกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างแท้จริง โดยบุคลากรเหล่านี้มักจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น
2. บุคลากรที่รู้สึกผูกพันกับองค์กรอย่างมาก โดยบุคลากรเหล่านี้มักมีความมุ่งมั่น และต้องการที่จะดำรงอยู่กับองค์กรในระยะยาวเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยมุ่งมั่นอย่างยิ่งให้องค์กรที่ตนศรัทธาบรรลุเป้าหมาย
3. บุคคลที่มีศรัทธาและผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร โดยบุคคลเหล่านี้มักจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและงานเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคคลเหล่านี้จะมองเห็นว่าการได้ปฏิบัติงานในองค์กรคือเส้นทางที่จะช่วยสร้างประโยชน์และคุณค่าให้กับองค์กรรวมถึงช่วยผลักดันให้องค์กรทำตามเป้าหมายที่ต้องการได้สำเร็จ
4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีความรู้สึกเต็มใจ และมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ ความพยายามอย่างเต็มที่สำหรับการปฏิบัติงานแก่องค์กร โดยมีความมุ่งมั่นให้ระดับปฏิบัติงานของตนอยู่ในระดับที่โดดเด่นเหนือผู้อื่น

จากแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรทำให้ทราบว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรมุ่งหวังให้บุคลากรของตนพึงมี เนื่องจากความผูกพันในองค์กรเป็นปัจจัย

สำคัญสำหรับการเติบโตและความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากหากคนในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะทำให้องค์กรได้มาซึ่งบุคลากรที่ทุ่มเทตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร เช่น ช่วยลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็น ช่วยลดอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน นอกจากนี้ยังทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์กรบรรลุภารกิจหรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Aon Hewitt (2015) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. การพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวก (Say) หมายถึง การพูดถึงองค์กรในแง่บวกกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานทั่วไปและกับองค์กรอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกับเราหรือการที่พนักงานในองค์กรแนะนำองค์กรให้เพื่อนหรือคนรู้จักเข้ามาปฏิบัติงาน 2. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) หมายถึง ความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการคิดลาออกจากองค์กรจะเป็นสิ่งที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อยและต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการทำให้พนักงานลาออกจากองค์กร 3. การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์กร (Strive) หมายถึง ความรู้สึกที่ตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยที่องค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานทำงานได้อย่างดีที่สุดและองค์กรสามารถจูงใจให้พนักงานทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง เป็นต้น ซึ่งเป็นแนวคิดที่สามารถวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรได้หลายมิติ

ข้อมูลเกี่ยวกับกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ประวัติองค์กร

จากนโยบายของรัฐบาลที่วางแนวทางในการปฏิรูประบบราชการโดยได้ดำเนินการปรับปรุงระบบการบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นระบบ โดยก่อตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่เพื่อให้เป็นหน่วยงานหลักเพื่อช่วยลดการปฏิบัติงานที่มีความซ้ำซ้อนระหว่างหน่วยงานให้เป็นระบบ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นหลัก กระทรวงมหาดไทยจึงได้จัดตั้งหน่วยงานขึ้นก็คือ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยมีความมุ่งหวังในการจัดตั้งขึ้นเพื่อให้เป็นหน่วยงานที่มีแนวทางในการบริหารจัดการและบรรเทาสาธารณภัยที่มีความเป็นระบบ โดยกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจและหน้าในด้านกาบูรณาการและประสานการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของประเทศ มีภารกิจที่ครอบคลุมตั้งแต่การวางนโยบาย การกำหนดแนวทางสำหรับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การปรับปรุงระบบการเตือนภัย การสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือร่วมใจในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมช่วยเหลือผู้ได้รับความเดือดร้อน การอำนวยความสะดวกและประสานการปฏิบัติการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยและฟื้นฟูพื้นที่ประสบภัย โดยดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและภาคีเครือข่ายทั้งในประเทศและนอกประเทศ โดยบุคลากรจากกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีความเป็นน้ำหนึ่งเดียวกันพร้อมปฏิบัติงาน เพื่อให้หลักประกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชน

วิสัยทัศน์

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีวิสัยทัศน์ดังนี้ “กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นองค์กรชั้นนำด้านการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยในระดับสากล เพื่อให้ประเทศไทยปลอดภัยยั่งยืน”

ค่านิยมองค์กร

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีค่านิยมองค์กร (Core Value) โดยมีเจตนารมณ์เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมุ่งหวังและเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนยกระดับความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรที่มีเอกลักษณ์ สู่วิถีความเป็นเลิศในอนาคตต่อไป กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจึงได้กำหนดค่านิยมคือ “DDPM” โดยมีความหมาย ดังนี้

D (Do together) คือ ทำงานเป็นทีมหมายถึง มุ่งมั่นในการทำงานเป็นที่ตั้ง โดยสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

D (Devote) คือ อุทิศตน หมายถึง เสียสละ ททุ่มเท อุทิศตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

P (Professional) คือ ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ทำงานอย่างมืออาชีพ ทำงานอย่างเป็นระบบมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

M (Moral) คือ มีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และถูกต้อง

แนวทางในการขับเคลื่อนกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่มากมายหลายด้านทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม รวมไปถึงในด้านการเมือง โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้เข้ามามีบทบาทและมีผลกระทบสำคัญต่อการใช้ชีวิต ซึ่งจะส่งผลให้องค์การต้องเร่งปรับตัวเพื่อเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ เนื่องจากบทบาทหน้าที่และภารกิจของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ที่ส่วนใหญ่เหตุการณ์มักจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างทัน่วงที่ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจึงมีแนวทางในการขับเคลื่อนเพื่อให้หน่วยงานสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างยั่งยืน โดยมีแนวทางคือ DDPM+S ประกอบด้วย

D (Digital Transformation) คือ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลในการบริการจัดการสาธารณภัยเพื่อพัฒนาองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

D (Decision Support System) คือ การสร้างระบบสนับสนุนการตัดสินใจสั่งการในการบริหารจัดการสาธารณภัย

P (Preparedness) คือ การเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการสาธารณภัย

M (Man) คือ การพัฒนาบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารจัดการสาธารณภัยทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมในการบริหารจัดการสาธารณภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

+S (Standard) คือ การพัฒนามาตรฐานด้านการบริหารจัดการสาธารณภัยทั้งก่อนเกิดระหว่างเกิดและเมื่อภัยสิ้นสุด

ยุทธศาสตร์กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

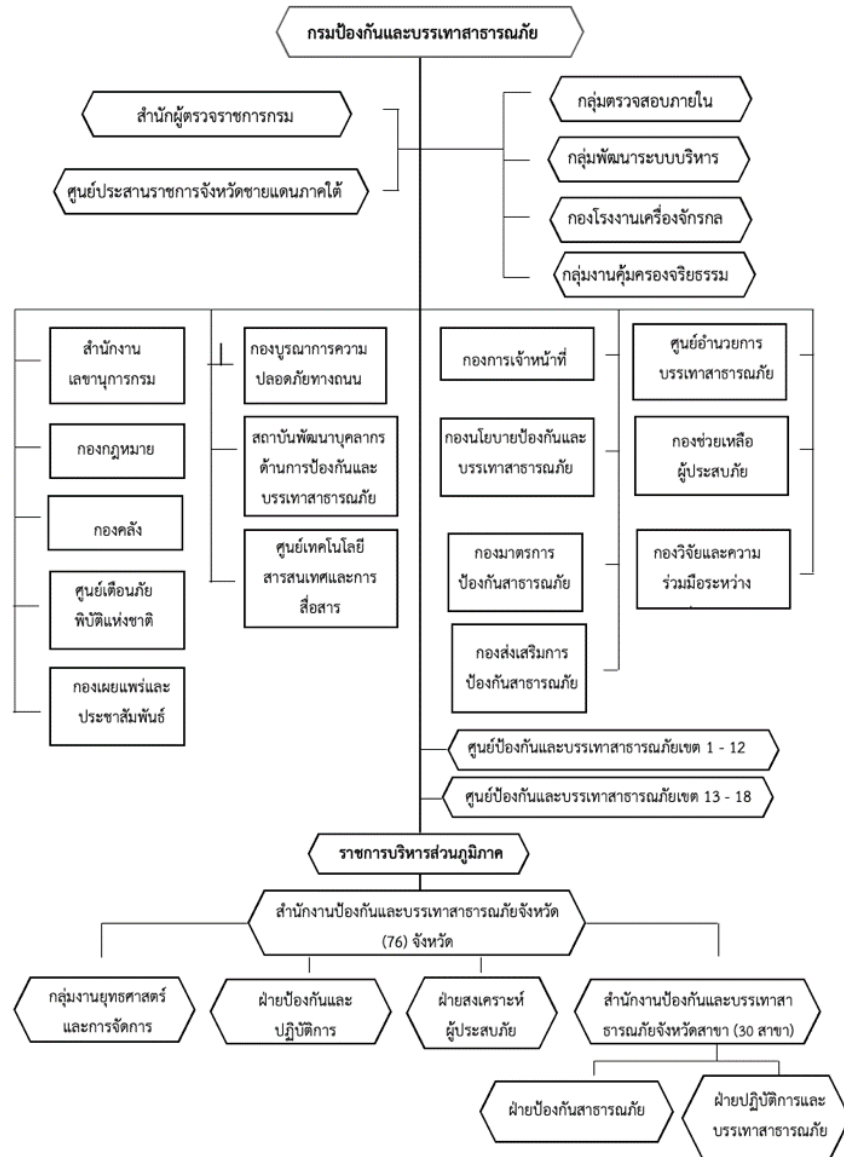
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาระบบบริหารจัดการสาธารณภัยที่มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้พัฒนาระบบบริหารจัดการสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้หน่วยปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

โครงสร้างกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

แหล่งที่มา : <https://www.disaster.go.th/th/about/about07>

โครงสร้างกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหากแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ราชการบริหารส่วนกลาง ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการกรม กองกฎหมาย กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กองนโยบายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กองบูรณาการ

ความปลอดภัยทางถนน กองมาตรการป้องกันสาธารณภัย กองส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ศูนย์อำนวยการบรรเทาสาธารณภัย สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักช่วยเหลือผู้ประสบภัย กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบ และศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 1 – 12

2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัดจำนวน 76 จังหวัด โดยมีสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยสาขาขึ้นตรงกับจังหวัด จำนวน 30 สาขา

โครงสร้างกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหากแบ่งส่วนราชการตามส่วนราชการ ภายใน ประกอบด้วยหน่วยงาน ดังนี้

สำนักผู้ตรวจราชการกรม ศูนย์ประสานราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ กองโรงงานเครื่องจักรกล กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กองวิจัยและความร่วมมือระหว่างประเทศ ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 13 – 18

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กานต์พิชชา บุญทอง (2557) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน: กรณีศึกษา พนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก บุคลากรที่มีเพศที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยระดับการศึกษา อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

พีรยา วิเศษจิตร (2549) อ้างถึงใน สุภาพณภรณ์ ชุนทองน้อย (2559) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยการใช้กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ จะเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 90 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล พบว่า เพศ อายุ การศึกษา สายงานที่ปฏิบัติ อายุงาน รายได้ เป็นปัจจัยที่ทำให้ระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน นอกจากนี้

รายได้ สถานภาพ อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ส่วนความพึงพอใจในงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับองค์กร

อุษณะ อำนาศกุลฤทธิ (2550) อ้างถึงใน ธัญวรรณ จรัสสิริภักดี, ชุติตา คงแก้ว, สาวิตรี มีเกิด และ อริสรา วีระสุวรรณ (2562) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลกระทบบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี” โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี จำนวน 175 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ผลวิจัยสรุปได้ว่าข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในด้านงานและความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และระดับตำแหน่งที่ต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกันด้วย ปัจจัยด้านงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย การพิจารณาความดีความชอบ พึ่งพาองค์กรได้เมื่อเกิดปัญหา และความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลและมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกรมชลประทาน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับแรกคือด้านสัมพันธ์ภาพ รองลงมาคือด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน และอันดับสุดท้าย คือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพและตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จิระพร จันทภาโส (2558) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 165 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Independent Samples t-test และ One-way anova และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบสมมติฐานกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 0.01 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านบรรทัดฐานที่แตกต่างกัน ส่วนเพศและสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขลักษณะ มีความสัมพันธ์ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยสุขลักษณะ

วัชรีย์ หวังนุช (2550) อ้างถึงใน อนงค์ศิริ โจรจนโสดม (2561) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ ข้าราชการ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยคนที่มีเพศและสถานภาพที่แตกต่างกันนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน

พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค โดยรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 90 คน จากข้าราชการและลูกจ้าง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นจึงทำให้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อิสราภรณ์ รัตนคช (2551) อ้างถึงใน ยสบรร อามฤต (2564) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความภูมิใจที่เกิดขึ้นจากองค์กรของตนมีคุณค่าทางสังคมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์

ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติ การได้รับเกียรติบัตรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ .05 และอายุ ระยะเวลา งาน การศึกษา ตำแหน่งงาน ภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 การได้โอกาสพัฒนาความรู้อบรมดูงานด้านวิชาชีพเพิ่มเติม ที่อยู่ในปัจจุบัน ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน การเป็นศิษย์เก่าและการมีอาชีพเสริม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

6.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม ด้านกายภาพและด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ แต่สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการบริหารงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสวัสดิการ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการการทำเรื่องกรุงเทพ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัชชพงศ์ พิธิษณุพงศ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กร ประชากรจำนวนทั้งสิ้น 250 คน ผลการศึกษา พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหัวข้อได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันทั้งเชิงพฤติกรรมและเชิงทัศนคติต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม มีความสัมพันธ์ในระดับสูงสุด ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับในหัวข้อสวัสดิการบ้านพักเพียงพอต่อจำนวนข้าราชการมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สลิลรัตน์ ชุมทอง (2550) อ้างถึงใน สรญา มุกดา (2556) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานจ้างและลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างที่เลือกใช้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำของ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งได้จากวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย 145 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัจจัยด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรของลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.01 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นพบว่าสามตัวแปร คือ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนที่ทำงาน และความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ชนัตพร เขี่ยมหาญ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม โดยกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 337 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า เพศ และตำแหน่งงานปัจจุบันไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ ในขณะที่อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างของงาน และด้านการยอมรับตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านการพัฒนาความสามารถและความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อรัญญา ปาละกะวงค์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์จังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยและมี

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 85 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับสูง และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพแวดล้อมการทำงานและภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ชนิษฐา นิมแก้ว (2554) อ้างถึงใน ภาวดี ลี้ตระกูล (2559) ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการกรมชลประทาน สามเสน ประชากรเป็นบุคลากรสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน จำนวนทั้งสิ้น 158 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Independent Samples t-test ค่าความแปรปรวน (One-way anova) และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการ มีอายุการทำงาน 6 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี และพบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านประเภทตำแหน่งงาน ด้านอายุการทำงาน และด้านรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สภาพแวดล้อมกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งความผูกพันต่อเนื้อและ ความผูกพันเชิงค่านิยม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

6.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

กิติพัฒน์ ดามาพงษ์ (2559) ได้ศึกษาความสุขความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สสส. โดยนำเครื่องมือ Happinometer มาใช้ในการวัดความสุขของคนทำงาน และเพื่อระบุปัจจัยความสุขและความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สสส. ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร 150 คน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การใช้ค่าความถี่ การใช้ค่าเฉลี่ย การใช้ค่าร้อยละ การใช้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบด้วยค่า T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณภาพชีวิตและความสุขในภาพรวมอันดับแรกคือสุขภาพกายดี (Happy body) ของบุคลากรสสส. อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง รองลงมาบุคลากร สสส. มีน้ำใจต่อกัน (Happy Heart) ในระดับดีมากและอันดับ

รองลงมาคือบุคลากร สสส. มีความใฝ่รู้ดีมาก ส่วนปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ระดับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

วิริยาภรณ์ แก้วเกิด, พรรรัตน์ แสงเดงหาญ, และ อภิญญา อิงอาจ (2017) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานเพื่อสร้างความสุขและความผูกพันของพนักงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะศึกษาแนวทางการสร้างความสุข ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและศึกษาแนวทางการสร้างความสุขที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ส่งผ่านความสุขในการทำงานจากองค์กรสุขภาวะต้นแบบมีลักษณะการวิจัย แบบเชิงสำรวจเป็นลำดับด้วยกลยุทธ์ กรณีศึกษาผลการวิจัยพบว่าแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมากที่ค่าเฉลี่ย 3.14 3.20 และ 3.23 ตามลำดับกิจกรรมตามแนวทางการดำเนินงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบมีการจัดกิจกรรมตามแนวทางการสร้างความสุข 8 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วย การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การใช้เงินเป็น การมีครอบครัวดี และการมีสังคมดี แนวทางการสร้างความสุขที่องค์กรจัดให้กับพนักงานนั้นส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานและความสุข ในการทำงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จึงสรุปได้ว่ากิจกรรมตามแนวทางการสร้างความสุข 8 ประการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

รัชดา เหมปฐวี (2559) ศึกษาความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาควิชาการศึกษาศาสตร์บริการ ภาควิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) อ้างอิงจากเครื่องมือสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร 481 คน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข และระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านเพศที่ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขทั้ง 9 มิติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วันชพร เล่าฮะ และชินโฮล์ม วิสิฐนิจิกริจา (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับความสำคัญมาก ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ด้านความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมของความสุขผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความสำคัญมาก ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพ เงินเดือน และอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญที่ไม่แตกต่างกัน ภาพรวมปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญมีระดับความสัมพันธ์สูงทิศทางเดียวกัน และพบว่าปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุพาภรณ์ รัตนระราช (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลาง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่ปฏิบัติงานจำนวน 300 คน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมาก โดยบุคลากรสายสนับสนุนมีความสุขในการทำงานในระดับมากในทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรตามลำดับ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน บุคลากรสายสนับสนุน

ในมหาวิทยาลัยที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางในทิศทางเดียวกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Wilson และ Laschinger (1994) อ้างถึงใน นวียา ฝ่องพรรณ (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ซึ่งทำการศึกษาพยาบาลประจำการซึ่งไม่ใช่ระดับหัวหน้าแผนก จำนวน 92 คน ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่แห่งหนึ่งที่ดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน โดยการรับรู้การเพิ่มอำนาจในงานครั้งนี้ใช้แนวคิดของ Kanter โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรส ล้วนแต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Morrison et al (1997) อ้างถึงใน กาญจนากร บันวารีย์ (2561) ศึกษาโดยทำการสำรวจจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศสหรัฐอเมริกา 307 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันของพนักงานในโรงงานที่มีตำแหน่งการทำงานที่สูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงและมีความตั้งใจที่จะลาออกน้อยกว่าพนักงานในระดับล่างและตัวแปร ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงต่อความผูกพันในองค์กร โดยมีความน่าเชื่อถือ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ความมีอิสระในการทำงาน อายุ เพศ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

Mohda, Shaha, และ Zailan (2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทโทรคมนาคมที่ตั้งอยู่ที่กรุงกัวลาลัมเปอร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบจากรางวัล (Rewards) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) และความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance) นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาต่อไปถึงปัจจัยที่มีผลกระทบอย่างมากต่อความผูกพันของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงาน จำนวน 250 คน ในบริษัทโทรคมนาคมที่ตั้งอยู่ที่กรุงกัวลาลัมเปอร์ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Sample Correlation Analysis) และวิธีการ

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทั้งสามที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือรางวัลและความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

Anitha (2014) อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานและผลกระทบของความผูกพันต่อผลการดำเนินงานของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานและผลกระทบของความผูกพันต่อผลการดำเนินงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริหารระดับกลางถึงระดับล่าง จากองค์กรขนาดเล็กรวม 383 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และ Structural Equation Modelling (SEM) ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

Manion (2003) อ้างถึงใน วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ทำการศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 24 คน จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ มีความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเห็นคุณค่าในตน การรับรู้ในลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะผู้นำ ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้เกิดความผูกพันและการคงอยู่ในงานในอัตราที่สูงขึ้น

Grant, Christianson & Price (2007) อ้างถึงใน สุกัญญา แซ่เลียง (2559) ได้ศึกษาและรวบรวมผลวิจัยที่เกี่ยวกับ แนวปฏิบัติของผู้จัดการเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน ได้ 3 มิติคือ 1) การมีสุขภาพจิตที่ดีและมีความสุข (happiness: psychological well-being) 2) การมีสุขภาพกายแข็งแรง (health: physical well-being) 3) การสร้างสัมพันธ์อันดี (relationship: social well-being) ซึ่งจำเป็นต้องให้ความสำคัญทั้ง 3 มิติ ไม่มุ่งเน้นพัฒนาด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น พบว่า ในปัจจุบันหลายองค์การต่างก็ได้ตรวจสอบสุขภาวะที่ดีของพนักงานผ่านการสำรวจความพึงพอใจ การสำรวจความยืดหยุ่นผูกพัน โดยความสุขในการทำงานและการมีสุขภาพที่ดี จะเป็นการส่งเสริมความพยายามความทุ่มเท ตั้งใจในการทำงาน เพิ่มความผูกพันและนำไปสู่การเพิ่มผลประกอบการให้องค์กร ซึ่งประเด็นการสร้างความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อ

การลดลงของความเครียด ความเหนื่อยล้าในงาน และเพิ่มการมีพฤติกรรมสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความผูกพัน ผ่านการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้เกิดความสุข สนุกสนานกับงานและเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในระดับบุคคลขึ้น

ทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้ เป็นหลักในการสร้างแบบสอบถามและกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้ใช้แนวคิด กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) อ้างถึงใน พรพิตรา ธรรมชาติ (2560) และ ปรมะ สตะเวทิน (2546) อ้างถึงใน นุชนารถ สุปกการ (2561) ที่กล่าวว่า ประชากรศาสตร์หรือปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับมนุษย์เพราะเป็นข้อมูลที่มีความจำเพาะและแตกต่าง ซึ่งการศึกษาในเรื่องนี้จะช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันออกไป เพื่อนำมาใช้กำหนดกลยุทธ์ และนโยบายทางธุรกิจให้สอดคล้องกับลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกันด้วย โดยวิเคราะห์จากปัจจัยดังนี้ เพศ อายุ การศึกษา สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจและโอกาสทางเศรษฐกิจหรือรายได้ ข้อมูลด้านประชากรจึงช่วยในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรต้นและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ใช้แนวคิดของ Gilmer (1973) อ้างถึงใน ลัลลริมา บุญพิมพ์ (2559) ในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรต้นและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรและความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรซึ่งแนวคิดนี้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 10 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความมั่นคงปลอดภัย 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3. องค์กรและการจัดการ 4. ค่าจ้าง 5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน 6. การนิเทศงาน 7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน 8. การติดต่อสื่อสาร 9. สภาพการทำงาน 10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ

3. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ได้ใช้แนวคิดของ Peter Warr (1990) อ้างถึงใน มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรต้นและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรซึ่งแนวคิดนี้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความรื่นรมย์ในงาน คือ ความรู้สึก

ของคนที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนและไม่มีความกังวลในการทำงานแต่อย่างใด 2. ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกของคนที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานโดยผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลิน มีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมาย 3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน คือ ความรู้สึกของคนที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน โดยเกิดความรู้สึกอยากทำงาน มีความกระฉับกระเฉง ตื่นตัว และทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วตลอดระยะเวลาปฏิบัติงาน

4. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ใช้แนวคิดของ Aon Hewitt (2015) ในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรตามและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งแนวคิดนี้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. Say คือ การพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวก 2. Stay คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร 3. Strive คือ การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์กร

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research method) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ บุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 707 คน (ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ณ วันที่ 22 มิถุนายน 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากร ใช้สูตรของ (Taro Yamane, 1973, อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2563) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าในสูตรเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{707}{1 + 707(0.05)^2}$$

$n = 256$ หรือประมาณ 270 ชุด

จากการคำนวณตามสูตรจะได้ตัวแทนของกลุ่มประชากรเท่ากับ 256 คน และบวกเพิ่มอีก 5% เนื่องมาจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ หรือจำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับมาไม่ครบดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวมทั้งสิ้นเท่ากับ 270 คน

ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการแบ่งประชากรจากสภาพการรับราชการ 3 กลุ่ม ใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดตามสัดส่วนของบุคลากรในแต่ละลักษณะตำแหน่งงาน ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร

ลักษณะตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	421	162
พนักงานราชการ	266	103
ลูกจ้างประจำ	20	5
รวมทั้งสิ้น	707	270

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยใช้การแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร จำนวน 270 ชุด เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึง “ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร” โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว ได้แก่

1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) ประกอบด้วย

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จากข้อมูลกองการเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามลักษณะตำแหน่งงานมีอายุตั้งแต่ 22 – 60 ปี ดังนั้นการวิจัยจึงใช้ช่วงเวลาอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุโดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned} \text{ช่วงอายุ} &= \frac{60 - 22}{4} \\ &= 9.5 \text{ คิดเป็นประมาณ } 10 \end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้นสามารถแบ่งช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

2.2 26 – 35 ปี

2.3 36 – 45 ปี

2.4 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) ประกอบด้วย

- 3.1 โสด
- 3.2 สมรส
- 3.3 หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- 4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 4.2 ปริญญาตรี
- 4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- 5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
- 5.2 15,001 - 25,000 บาท
- 5.3 25,001 - 35,000 บาท
- 5.4 35,000 บาทขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

- 6.1 ข้าราชการ
- 6.2 พนักงานราชการ
- 6.3 ลูกจ้างประจำ

7. ระยะเวลาปฏิบัติงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- 7.1 ต่ำกว่า 5 ปี
- 7.2 5 - 10 ปี
- 7.3 11 - 15 ปี
- 7.4 มากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแบ่งเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ คำถามมีจำนวน 40 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากน้อยไปหามากให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้นซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549, อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2563) ในการอธิบายผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4.21 - 5.00	บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ค่าถามมีจำนวน 13 ข้อ

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549, อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2563) ในการอธิบายผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความสุขในการทำงาน
4.21 - 5.00	บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการพูดถึงองค์การในทางที่ดี 2. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ 3. ด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์การ คำถามมีจำนวน 12 ข้อ

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549, อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2563) ในการอธิบายผล ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
4.21 - 5.00	บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากตารางเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตแบบสอบถาม ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อสร้างแบบสอบถามให้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และคณะกรรมการเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติม

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยมาปรับปรุงแก้ไข และตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

6. ทดสอบแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบเบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α – Coefficient of Alpha) ของ Cronbach ค่าอัลฟาที่ได้ จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ หากค่าที่ได้มีความใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2563) โดยมีค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ 0.893

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบักในแต่ละด้านได้ค่า ดังนี้

ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงาน

ด้านความมั่นคงปลอดภัย	0.831
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.888
ด้านองค์การและการจัดการ	0.821
ด้านค่าจ้าง	0.826
ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	0.838
ด้านการนิเทศงาน	0.844
ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน	0.836
ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.884
ด้านสภาพการทำงาน	0.817

ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ	0.909
ค่าความเชื่อมั่นสภาพแวดล้อมการทำงานรวม	0.849
ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงาน	
ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน	0.871
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.738
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	0.872
ค่าความเชื่อมั่นความสุขในการทำงานรวม	0.827
ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร	
ด้านการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี	0.868
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิก	0.871
ด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและ	0.775
ทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์กร	
ค่าความเชื่อมั่นความสุขในการทำงานรวม	0.838

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งลักษณะของแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้าเอกสาร หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อออกแบบงานวิจัย และสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 ตัวอย่าง

การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัสข้อมูล (Coding) โดยการลงรหัสตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) นำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์เชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1.3 การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกัน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ

สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541 อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2563)

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	f	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541 อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2563)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, อ้างถึงใน ชลธิชา ไหวดี, 2560)

$$S. D. = \frac{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n-1)}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติใช้หาคุณภาพของแบบสอบถามหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha Coefficiency) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, อ้างถึงใน ชลธิชา ไหวดี, 2560)

$$\text{Cronbach's alpha} = \frac{\overline{K\text{covariance}/\text{variance}}}{+(k-1)\overline{k\text{covariance}/\text{variance}}}$$

เมื่อ Cronbach's alpha	แทน	สัมประสิทธิ์แอลฟา
K	แทน	จำนวนข้อคำถาม
$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่าง คำถาม
$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติ t-test for independent ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541 อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2563) ซึ่งตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม เป็นอิสระจากกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ ใช้สูตรดังนี้

3.1.1 กรณีความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่ $df = n_1 + n_2 - 2$

3.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

โดยที่

$$df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} \right]^2}{n_2 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{n_1 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
	\bar{X}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	\bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ($n_1 + n_2 - 2$)

3.2 สถิติ One Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือนและระยะเวลาปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

3.2.1 ใช้ค่า F – test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีสูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}, df_1 = k - 1, df_2 = n - k$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – Distribution
	MS_B	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_W	แทน	ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม
	Df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	$n - k$	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

ถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549, อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2563)

$$LSD = \frac{t_{1-\alpha}}{2}; N - k \sqrt{MSE \left[\frac{1}{N_i} + \frac{1}{N_j} \right]}$$

เมื่อ LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

$\frac{t_{1-\alpha}}{2}; N - k$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และ ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS)

N_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

N_j แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

ใช้ค่า Brown- Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_W}$$

โดย $MS_W = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown - Forsythe

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อพบว่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบรายคู่โดยใช้สูตรวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยคู่ Dunnett's T3 (วิเชียร เกตุสิงห์, 2543, อ้างถึงใน ชลธิชา ไหวดี, 2560) ดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
	MS_w	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	\bar{x}_i	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ i
	\bar{x}_j	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	n_i	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม i
	n_j	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม j

3.3 ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549, อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2563)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

โดย	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลัง 2
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลัง 2
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y
	N	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r <$ ความหมายของค่า r คือ

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มขึ้นด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ มี X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.81 - 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 - 0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 - 0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 - 0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 - 0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 270 ฉบับ โดยได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยและผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
Min	แทน	ค่าต่ำสุด (Minimum)
Max	แทน	ค่าสูงสุด (Maximum)
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
M.S.	แทน	ค่าความเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
F	แทน	ค่าใช้พิจารณาใน F- Distribution
Sig.	แทน	ระดับในสำคัญทางสถิติ
Prob.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกระดับสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน	Least Significant Difference
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความมั่นคงและปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงานและสวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การพูดเกี่ยวกับองค์การในทางบวก (Say) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ (Stay) การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์การ (Strive)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงและปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์การและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงานและด้านสวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร

2.3 ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 270 คน โดยแสดงผลการวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปร ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	123	45.56
หญิง	147	54.44
รวม	270	100.00

จากตาราง 3 เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 54.44 และเพศชาย จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 45.56 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 25 ปี	46	17.04
26 – 35 ปี	91	33.70
36 – 45 ปี	88	32.59
45 ปีขึ้นไป	45	16.67
รวม	270	100.00

จากตาราง 4 อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 35 ปีขึ้นไปจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 รองลงมาคือ อายุ 36 ปี – 45 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 32.59 อายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 25 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 17.04 และอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	173	64.07
สมรส	83	30.74
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	14	5.19
รวม	270	100.00

จากตาราง 5 สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นสถานภาพโสด จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 64.07 สถานภาพสมรส จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 30.74 สถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.19 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	10.74
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	153	56.67
สูงกว่าปริญญาตรี	88	32.59
รวม	270	100.00

จากตาราง 6 ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 32.59 และต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.74 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	42	15.56
15,001 – 25,000 บาท	109	40.37
25,000 – 35,000 บาท	87	32.22
35,000 บาทขึ้นไป	32	11.85
รวม	270	100.0

จากตาราง 7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 40.37 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000 – 35,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 32.22 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.56 และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 บาทขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 11.85 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	162	60.00
พนักงานราชการ	103	38.15
ลูกจ้างประจำ	5	1.85
รวม	270	100.00

จากตาราง 8 ตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือ พนักงานราชการ จำนวน 103 คิดเป็นร้อยละ 38.15 และลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.85 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	49	18.15
5 – 10 ปี	100	37.04
11 – 15 ปี	78	28.89
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	43	15.93
รวม	270	100.00

จากตาราง 9 ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 37.04 รองลงมาคือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 28.89 ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.15 และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 15.93 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ ความมั่นคงและปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์การ และการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ความมั่นคงและปลอดภัย	3.89	0.63	มาก
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.68	0.70	มาก
องค์การและการจัดการ	3.87	0.56	มาก
ค่าจ้าง	3.37	0.67	ปานกลาง
คุณลักษณะเฉพาะของงาน	3.82	0.66	มาก
การนิเทศงาน	3.88	0.63	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
คุณลักษณะทางสังคมของงาน	3.86	0.60	มาก
การติดต่อสื่อสาร	3.71	0.67	มาก
สภาพการทำงาน	3.88	0.61	มาก
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ	3.69	0.72	มาก
รวม	3.77	0.41	มาก

จากตาราง 10 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเดียวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมั่นคงและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 การนิเทศงานและสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 องค์การและการจัดการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 คุณลักษณะทางสังคมของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 คุณลักษณะเฉพาะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 การติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 โอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และค่าจ้างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรด้านความมั่นคงปลอดภัย

ความมั่นคงและปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ตำแหน่งหน้าที่ท่านปฏิบัติอยู่มี ความมั่นคงและมีความก้าวหน้าใน อาชีพ	4.03	0.89	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ความมั่นคงและปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือและมีชื่อเสียง	4.01	0.84	มาก
3. ท่านมีชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.80	0.85	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	3.71	0.87	มาก
รวม	3.89	0.63	มาก

จากตาราง 11 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านความมั่นคงและปลอดภัยเมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความมั่นคงปลอดภัยในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงและปลอดภัย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ตำแหน่งหน้าที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือและมีชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ท่านมีชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาปรับเงินเดือนที่สูงขึ้น	3.60	0.87	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. การพิจารณาความดีความชอบ ในองค์การของท่านมีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่น ในเกณฑ์การ ประเมินได้	3.70	0.96	มาก
3. องค์การของท่านสนับสนุน บุคลากรให้มีความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	3.61	0.89	มาก
4. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และ ความสามารถในการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง ผ่านการฝึกอบรมสัมมนา หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ	3.82	0.84	มาก
รวม	3.68	0.70	มาก

จากตาราง 12 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมสัมมนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 การพิจารณาความดีความชอบในองค์การของท่านมีความยุติธรรมและสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 องค์การของท่านสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาปรับเงินเดือนที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรด้านองค์การและการจัดการ

องค์การและการจัดการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารองค์การของท่านมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้ผู้บริหารระดับรองลงมา	3.90	0.76	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายแผนงานและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	3.86	0.77	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชา	3.94	0.82	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีตัวชี้วัดคุณภาพของงานที่มีมาตรฐานและรับรองได้	3.78	0.75	มาก
รวม	3.87	0.56	มาก

จากตาราง 13 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านองค์การและการจัดการ พบว่า โดยภาพรวมมีองค์การและการจัดการในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การและการจัดการโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ผู้บริหารองค์การของท่านมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้ผู้บริหารระดับรองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายแผนงานและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และหน่วยงานของท่านมีตัวชี้วัดคุณภาพของงานที่มีมาตรฐานและรับรองได้ 3.78 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรด้านค่าจ้าง

ค่าจ้าง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.39	0.88	ปานกลาง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน	3.54	0.88	มาก
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.97	0.95	ปานกลาง
4. องค์การของท่านมีวิธีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเสมอภาค	3.59	0.85	มาก
รวม	3.37	0.67	ปานกลาง

จากตาราง 14 สภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านค่าจ้าง พบว่า โดยภาพรวมมีค่าจ้างระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์การของท่านมีวิธีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน

คุณลักษณะเฉพาะของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.71	0.83	มาก
2. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลงานใหม่ ๆ ให้หน่วยงาน	3.77	0.95	มาก
3. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทายช่วยให้เกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น	3.84	0.88	มาก
4. งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ	3.94	0.83	มาก
รวม	3.82	0.66	มาก

จากตาราง 15 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน พบว่า โดยภาพรวมมีคุณลักษณะเฉพาะของงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของงานโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทายช่วยให้เกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลงานใหม่ ๆ ให้หน่วยงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรด้านการนิเทศงาน

การนิเทศงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา	3.89	0.92	มาก
2. ท่านได้เรียนรู้งานและได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างถูกต้อง	3.79	0.79	มาก
3. ท่านเป็นผู้วางแผนการทำงานเองโดยมีผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำและตรวจสอบอยู่ห่าง ๆ	3.84	0.92	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการประชุมติดตามงานและประเมินผลการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.01	0.83	มาก
รวม	3.88	0.63	มาก

จากตาราง 16 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการนิเทศงาน พบว่า โดยภาพรวมมีการนิเทศงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศงานโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการประชุมติดตามงานและประเมินผลการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ท่านเป็นผู้วางแผนการทำงานเองโดยมีผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำและตรวจสอบอยู่ห่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และท่านได้เรียนรู้งานและได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างถูกต้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน

คุณลักษณะทางสังคมของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.96	0.75	มาก
2. เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ	3.67	0.90	มาก
3. ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	3.94	0.80	มาก
4. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	3.88	0.84	มาก
รวม	3.86	0.60	มาก

จากตาราง 17 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน พบว่า โดยภาพรวมมีคุณลักษณะเฉพาะของงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะทางสังคมของงานโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และเมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรด้านการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านรับรู้ถึงแผนงานที่องค์การทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต	3.76	0.89	มาก
2. ท่านได้รับการนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.81	0.86	มาก
3. องค์การของท่านมีการทบทวนและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานขององค์การให้กับบุคลากรทุกคนรับทราบ	3.73	0.96	มาก
4. องค์การของท่านมีแนวทางเพื่อกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.54	0.93	มาก
รวม	3.71	0.67	มาก

จากตาราง 18 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า โดยภาพรวมมีการติดต่อสื่อสารระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านได้รับการนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ท่านรับรู้ถึงแผนงานที่องค์การทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 องค์การของท่านมีการทบทวนและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานขององค์การให้กับบุคลากรทุกคนรับทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และองค์การของท่านมีแนวทางเพื่อกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรด้านสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในการทำงานของท่าน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	3.94	0.81	มาก
2. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร	4.00	0.78	มาก
3. อุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกภายในสถานที่ทำงานของท่านมีความเพียงพอเหมาะสมพร้อมต่อการใช้งาน	3.69	0.90	มาก
4. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข	3.89	0.82	มาก
รวม	3.88	0.61	มาก

จากตาราง 19 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านสภาพการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมมีสภาพการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในการทำงานของท่าน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และอุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกภายในสถานที่ทำงานของท่านมีความเพียงพอเหมาะสมพร้อมต่อการใช้งานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ

สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. องค์การของท่านมีสวัสดิการที่ดีเหมาะสม และเพียงพอ	3.44	0.89	มาก
2. องค์การของท่านมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	3.66	0.97	มาก
3. องค์การของท่านมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินชดเชยเมื่อเลิกจ้างหรือออกจากราชการที่เหมาะสม	3.96	1.05	มาก
4. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการรับสวัสดิการของหน่วยงาน	3.70	0.98	มาก
รวม	3.69	0.72	มาก

จากตาราง 20 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ พบว่า โดยภาพรวมมีสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์การของท่านมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินชดเชยเมื่อเลิกจ้างหรือออกจากราชการที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการรับสวัสดิการของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 องค์การของท่านมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และองค์การของท่านมีสวัสดิการที่ดี เหมาะสมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความรื่นรมย์ในการทำงาน	3.66	0.62	มาก
ความพึงพอใจในการทำงาน	3.77	0.63	มาก
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.66	0.63	มาก
รวม	3.70	0.50	มาก

จากตาราง 21 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ความกระตือรือร้นในการทำงานและความรื่นรมย์ในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน

ความรื่นรมย์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ท่านทำ	3.48	0.81	มาก
2. ท่านไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	3.64	0.98	มาก
3. ท่านมีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ	3.71	0.75	มาก
4. เมื่อมีเรื่องเครียดท่านสามารถเปลี่ยนให้เป็นเรื่องผ่อนคลายหรือสนุกสนานได้	3.80	0.80	มาก
รวม	3.66	0.62	มาก

จากตาราง 22 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความรื่นรมย์ในการทำงานระดับมาก โดยมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรื่นรมย์ในการทำงานโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ เมื่อมีเรื่องเครียด ท่านสามารถเปลี่ยนให้เป็นเรื่องผ่อนคลายหรือสนุกสนานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ท่านมีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ท่านไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และท่านรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ

ตาราง 23 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.73	0.82	มาก
2. ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อเสนอความคิดเห็นและได้รับการยอมรับ	3.91	0.87	มาก
3. ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.69	0.94	มาก
4. ทุกครั้งที่งานสำเร็จท่านมีความพอใจในผลงานที่ออกมา	3.76	0.80	มาก
รวม	3.77	0.63	มาก

จากตาราง 23 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อเสนอความคิดเห็นและได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ทุกครั้งที่งานสำเร็จท่านมีความพอใจในผลงานที่ออกมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ

ตาราง 24 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ความกระตือรือร้นในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้นอยากที่จะทำอยู่เสมอ	3.66	0.83	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความคล่องแคล่วและรวดเร็ว	3.88	0.76	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	3.79	0.83	มาก
4. ท่านพยายามหาวิธีการทำงานใหม่เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น	3.59	1.06	มาก
5. ท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.40	0.94	ปานกลาง
รวม	3.66	0.63	มาก

จากตาราง 24 ความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมความกระตือรือร้นในการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระตือรือร้นในการทำงานโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความคล่องแคล่วและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้นอยากที่จะทำอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ท่านพยายามหาวิธีการทำงานใหม่เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ

ตาราง 25 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี	3.83	0.69	มาก
2. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.70	0.62	มาก
3. ด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์กร	3.88	0.59	มาก
รวม	3.80	0.46	มาก

จากตาราง 25 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ด้านการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ

ตาราง 26 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี

การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านภูมิใจที่ได้บอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรนี้	4.04	0.82	มาก
2. ท่านมีความภูมิใจเมื่อมีคนชมเชยองค์กรของท่าน	4.04	0.83	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

การพูดถึงองค์การในทางที่ดี	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์การ อย่างเสียหายท่านจะรีบชี้แจงทันที	3.78	1.11	มาก
4. ท่านพูดถึงองค์การในทางที่ดีเสมอ เมื่อสนทนากับผู้อื่น	3.46	0.99	มาก
รวม	3.83	0.69	มาก

จากตาราง 26 การพูดถึงองค์การในทางที่ดีของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านภูมิใจที่ได้บอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์การนี้และท่านมีความภูมิใจเมื่อมีคนชมเชยองค์การของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์การอย่างเสียหายท่านจะรีบชี้แจงทันทีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และท่านพูดถึงองค์การในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ

ตาราง 27 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ เป็นสมาชิกขององค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ	3.72	1.02	มาก
2. ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์การ จนกว่าจะเกษียณอายุ	3.71	0.75	มาก
3. ท่านสมัครใจที่จะทำงานให้ องค์การต่อไป แม้ว่าท่านจะมีโอกาส เปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่นที่มี ข้อเสนอที่ดีกว่า	3.56	0.80	มาก

ตาราง 27 (ต่อ)

การพูดถึงองค์การในทางที่ดี	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	3.80	0.81	มาก
รวม	3.70	0.62	มาก

จากตาราง 27 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานครเมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าโดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์การจนกว่าจะเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และท่านสมัครใจที่จะทำงานให้องค์การต่อไปแม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่นที่มีข้อเสนอที่ดีกว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

ตาราง 28 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์การ

การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ	3.96	0.61	มาก
2. ท่านยินดีที่จะสละเวลาส่วนตัวมาปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	3.68	0.83	มาก

ตาราง 28 (ต่อ)

การใช้ความพยายามอย่างสุด ความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายของ องค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร	3.93	0.73	มาก
4. ท่านสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่น ๆ ที่ นอกเหนือจากงานประจำของท่าน เพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.96	0.77	มาก
รวม	3.88	0.59	มาก

จากตาราง 28 การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ท่านสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำของท่านเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวมาปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 = บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 = บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ Levene's test

ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากร

เพศ	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	4.721	0.031*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 29 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากร โดยแยกตามเพศโดยใช้ Levene's test พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_0) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่ม ตัวอย่าง (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐานตั้งนั้น ปฏิเสธจะสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	Levene's Test for Equality of Variances				
		\bar{X}	S.D.	t	df	df
ความผูกพันต่อ	ชาย	3.77	0.49	- 0.943	247.63	0.347
องค์การของ	หญิง	3.83	0.44			
บุคลากรกรม						
ป้องกันและ						
บรรเทา						
สาธารณภัย						

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independence t - test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.347 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H0 = บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H1 = บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

โดยสำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจำแนกตามอายุ หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจำแนกตามอายุ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรโดยใช้ Levene's test

อายุ	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	1.188	3	266	0.315

จากตาราง 31 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตามอายุมีค่า Sig. เท่ากับ 0.315 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกับอายุโดยใช้สถิติ F- test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.258	1.086	5.318	0.001*
	ภายในกลุ่ม	266	54.324	0.204		
	รวม	269	57.582			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของบุคลากรเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่าอายุของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กลุ่มอายุใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุบุคลากรที่ต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 25 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	45 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 25 ปี	3.66			-0.258* (0.002)	-0.235* (0.014)
26 - 35 ปี	3.71			-0.207* (0.002)	-0.184* (0.026)
36 - 45 ปี	3.92	0.258* (0.002)	0.207* (0.002)		
45 ปีขึ้นไป	3.90	0.235* (0.014)	0.184* (0.026)		

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ คือ อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากอายุ 36 – 45 ปี อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากอายุ 45 ปีขึ้นไป อายุ 26 – 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากอายุ 36 - 45 ปี และ อายุ 26 – 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากอายุ 45 ปีขึ้นไป กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 36 - 45 ปี และ 45 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ 0.002 และ 0.014 อีกทั้งบุคลากรที่มีอายุ 26 - 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 36 - 45 ปี และ 45 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ 0.002 และ 0.026

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 = บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 = บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละสถานภาพไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพ หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละสถานภาพแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่ต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรโดยใช้ Levene's test

สถานภาพ	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	0.087	2	267	0.917

จากตาราง 34 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตามอายุมีค่า Sig. เท่ากับ 0.917 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig. (2- tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกับสถานภาพโดยใช้สถิติ

F- test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.472	0.236	1.102	0.334
	ภายในกลุ่ม	267	57.111	0.214		
	รวม	269	57.582			

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของบุคลากรเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.334 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H0 = บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H1 = บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

โดยสำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

(ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษาแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษาถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 36 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรโดยใช้ Levene's test

ระดับการศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	1.289	2	267	0.277

จากตาราง 36 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตามระดับการศึกษามีค่า Sig. เท่ากับ 0.277 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกับระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ F- test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.260	0.630	2.987	0.052
	ภายในกลุ่ม	267	56.322	0.211		
	รวม	269	57.582			

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของบุคลากรเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.052 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H0 = บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H1 = บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

โดยสำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับรายได้เฉลี่ยไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน หากผล

การทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนถ้าสมมติฐานข้อใด ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 38 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรโดยใช้ Levene's test

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	4.602	2	266	0.004*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามระดับความผูกพันต่อองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ห้ใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐานดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 39 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	2.928	3	224.054	0.035*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับรายได้เฉลี่ยของบุคลากรเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.035 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรรวมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับรายได้เฉลี่ยใดบ้างที่มีความแตกต่างกันจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Dunnett's T3 ปราบกฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้เฉลี่ยของบุคลากรที่ต่างกันกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000	15,001 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	35,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.79				
15,001 - 25,000 บาท	3.72			-0.222* (0.013)	
25,001 - 35,000 บาท	3.85				
35,000 บาทขึ้นไป	3.94		0.222* (0.013)		

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 บาทขึ้นไป กล่าวคือ บุคลากรที่มีระดับรายได้เฉลี่ย 15,001 - 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้เฉลี่ย 35,000 บาทขึ้นไป โดยมีค่าผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.013

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_0 = บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 = บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

โดยสำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งงาน หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละตำแหน่งงานแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown- Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งงาน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 41 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรโดยใช้ Levene's test

ตำแหน่งงาน	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	6.243	2	267	0.002*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามระดับความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐานตั้งนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 42 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกับตำแหน่งงานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	4.414	2	22.026	0.024*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งงานของบุคลากรเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.024 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบตำแหน่งงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยระดับตำแหน่งงานใดบ้างที่มีความแตกต่างกันจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Dunnett's T3 ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 43 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานของบุคลากรที่ต่างกับกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ
ข้าราชการ	3.86			-0.147* (0.048)
พนักงานราชการ	3.72	0.147* (0.048)		
ลูกจ้างประจำ	3.52			

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ ตำแหน่งข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากตำแหน่งพนักงานราชการ กล่าวคือ บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการโดยมีค่าผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.048

สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H0 = บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1 = บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown- Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 44 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระยะเวลาปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรโดยใช้ Levene's test

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	4.632	3	266	0.004*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 44 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐานดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติSig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 45 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกับระยะเวลาปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	3.856	3	236.919	0.010*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระยะเวลาปฏิบัติงานของบุคลากรเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบวาระยะเวลาปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยระยะเวลาปฏิบัติงานใดบ้างที่มีความแตกต่างกันจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Dunnett's T3 ปรากฏดัง ตารางต่อไปนี้

ตาราง 46 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาปฏิบัติงานของบุคลากรที่ต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	3.79				
5 – 10 ปี	3.70			-0.212* (0.026)	
11 – 15 ปี	3.91		0.212* (0.026)		
มากกว่า 15 ปี	3.87				

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี กล่าวคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี โดยมีค่าผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.026

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความมั่นคงและปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

H_0 = สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงและปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

H1 = สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงและปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์การและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงานด้านการนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์การ		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
	r	Sig.		
ความมั่นคงและ ปลอดภัย	0.423**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
โอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน	0.610**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
องค์การและการ จัดการ	0.451**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ค่าจ้าง	0.147**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
คุณลักษณะ เฉพาะของงาน	0.560**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
การนิเทศงาน	0.478**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง

ตาราง 47 (ต่อ)

สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
	r	Sig.		
คุณลักษณะทาง สังคมของงาน	0.655**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
การติดต่อ สื่อสาร	0.441**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
สภาพการ ทำงาน	0.649**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
สวัสดิการหรือ ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ	0.647**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
รวม	0.799**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.799 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานในภาพรวมดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านความมั่นคงและปลอดภัยค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ความมั่นคงและปลอดภัยเพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.423 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงและปลอดภัยที่เพียงพอและยุติธรรมดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.610 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านองค์การและการจัดการ Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า องค์การและการจัดการที่เป็นระบบและมีความชัดเจนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.451 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. ด้านค่าจ้าง Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าจ้างที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.147 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าจ้างที่เพียงพอและดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

5. ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า คุณลักษณะเฉพาะของงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.560 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า

เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

6. ด้านการนิเทศงาน Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การนิเทศงานที่ดีจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.478 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลางซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการนิเทศงานดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

7. ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.655 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นในระดับสูง

8. การติดต่อสื่อสาร Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.441 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลางซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

9. สภาพการทำงาน Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.649 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพการทำงานดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นในระดับสูง

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.647 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานที่ 4 ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร

H0 = ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

H1 = ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้ ตาราง 48 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ความสุขในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		ทิศทาง	ระดับ
	ทิศทางความสัมพันธ์		ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์
	r	Sig		
ความรื่นรมย์ในการทำงาน	0.756**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง

ตาราง 48 (ต่อ)

ความสุขในการ ทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร ทิศทางความสัมพันธ์		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
	r	Sig		
ความพึงพอใจใน การทำงาน	0.427**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ความกระตือรือร้น ในการทำงาน	0.721**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
รวม	0.790**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.790 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องความสุขในการทำงานในภาพรวมดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.001 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ความรื่นรมย์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.756 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณภาพความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในการทำงานที่มากขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.001 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานที่มากพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.427 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลางซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มากขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.721 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์สูงซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นว่าความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นที่เพิ่มขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 49 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย	ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
อายุ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
สถานภาพ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ตำแหน่งงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA

ตาราง 49 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์การและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	ความผูกพันต่อองค์การ	สถิติที่ใช้
ความมั่นคงปลอดภัย	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
องค์การและการจัดการ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ค่าจ้าง	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
คุณลักษณะเฉพาะของงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
การนิเทศงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
คุณลักษณะทางสังคมของงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
การติดต่อสื่อสาร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
สภาพการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

ตาราง 49 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากร องค์กรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
ความรื่นรมย์ในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ความพึงพอใจในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญ ที่จะนำมาสรุป อภิปรายผลและนำเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานและระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้รับรู้ถึงลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงาน ระดับความสุขในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานครเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน วางแผน และจัดการความผูกพันของบุคลากรในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
2. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับสนับสนุนการตัดสินใจ และการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มากยิ่งขึ้นและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป
3. ผลการวิจัยเป็นแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานอื่นที่สนใจในการบริหารงาน การวางแผนและการจัดการด้านบุคลากร สามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรของหน่วยงานให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานอีกทั้งได้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่แตกต่างกัน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์การและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร

3. ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความริ่รรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุปอภิปรายผลและนำเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานครด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวนร้อยละดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 147 คนคิดเป็นร้อยละ 54.44 และเพศชายจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 45.56

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 35 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 รองลงมาคือ อายุ 36 ปี – 45 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 32.59 อายุ อายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 25 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 17.04 และ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.67 ตามลำดับ

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 64.07 สถานภาพสมรส จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 30.74 สถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.19 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 32.59 และต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.74 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 40.37 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 32.22 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.56 และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 บาทขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 11.85 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือ พนักงานราชการ จำนวน 103 คิดเป็นร้อยละ 38.15 และลูกจ้างประจำจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.85 ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 37.04 รองลงมาคือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 28.89 ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.15 และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 15.93 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์การและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ที่ระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมมีระดับความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงและปลอดภัยอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือและมีชื่อเสียงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ท่านมีชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

และผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมมีระดับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมสัมมนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 การพิจารณาความดีความชอบในองค์การของท่านมีความยุติธรรมและสามารถเชื่อมั่น ในเกณฑ์การประเมินได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 องค์การของท่านสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาปรับเงินเดือนที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

3. องค์การและการจัดการ โดยรวมมีระดับองค์การและการจัดการในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การและการจัดการอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ผู้บริหารองค์การของท่านมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้ผู้บริหารระดับรองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายแผนงานและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และหน่วยงานของท่านมีตัวชี้วัดคุณภาพของงานที่มีมาตรฐานและรับรองได้ 3.78 ตามลำดับ

4. ค่าจ้าง โดยรวมมีระดับค่าจ้างในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าจ้างอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ และระดับปานกลางจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์การของท่านมีวิธีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ตามลำดับ

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน โดยรวมมีคุณลักษณะเฉพาะของงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น

เกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทายช่วยให้เกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลงานใหม่ ๆ ให้นหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ

6. การนิเทศงาน โดยรวมมีการนิเทศงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการประชุมติดตามงานและประเมินผลการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ท่านเป็นผู้วางแผนการทำงานเองโดยมีผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำและตรวจสอบอยู่ห่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และท่านได้เรียนรู้งานและได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้งานปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างถูกต้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน โดยรวมมีคุณลักษณะทางสังคมของงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะทางสังคมของงานโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และเมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ

8. การติดต่อสื่อสาร โดยรวมมีการติดต่อสื่อสารระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านได้รับการนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ท่านรับรู้ถึงแผนงานที่องค์กรทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 องค์กรของท่านมีการทบทวนและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้กับบุคลากรทุกคนรับทราบ

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และองค์การของท่านมีแนวทางเพื่อกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ

9. สภาพการทำงาน โดยรวมมีสภาพการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในการทำงานของท่าน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และอุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกภายในสถานที่ทำงานของท่านมีความเพียงพอเหมาะสมพร้อมต่อการใช้งานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ

10. สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ พบว่า โดยรวมมีสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ องค์การของท่านมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินชดเชยเมื่อเลิกจ้างหรือออกจากราชการที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการรับสวัสดิการของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 องค์การของท่านมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และองค์การของท่านมีสวัสดิการที่ดีเหมาะสมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน โดยรวมมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรื่นรมย์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ เมื่อมีเรื่องเครียดท่านสามารถเปลี่ยนให้เป็นเรื่องผ่อนคลายหรือสนุกสนานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ท่านมีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ท่านไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และท่านรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมมีความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อเสนอความคิดเห็นและได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ทุกครั้งที่งานสำเร็จท่านมีความพอใจในผลงานที่ออกมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยรวมมีความกระตือรือร้นในการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความคล่องแคล่วและรวดเร็วมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้นอยากที่จะทำอยู่เสมอ 3.66 ท่านพยายามหาวิธีการทำงานใหม่เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น 3.59 และท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถ และทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์กร ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี โดยรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านภูมิใจที่ได้บอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรนี้และท่านมีความภูมิใจ

เมื่อมีคนชมเชยองค์การของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์การอย่างเสียหายท่านจะรีบชี้แจงทันที โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และท่านพูดถึงองค์กรในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ

2. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ โดยรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์การจนกว่าจะเกษียณอายุมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และท่านสมัครใจที่จะทำงานให้องค์การต่อไปแม้ว่าคุณจะมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่นที่มีข้อเสนอที่ดีกว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

3. การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์การ โดยรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์การในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ และท่านสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำของท่านเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายขององค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวมาปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกันมีจำนวน 4 คู่ คือ อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากอายุ 36 – 45 ปี อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากอายุ 45 ปีขึ้นไป อายุ 26 – 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากอายุ 36 - 45 ปี และ อายุ 26 – 35 ปี ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากอายุ 45 ปีขึ้นไป กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 36 - 45 ปี และมากกว่า 45 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ 0.002 และ 0.014 อีกทั้งบุคลากรที่มีอายุ 26 - 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 36 - 45 ปี และ 45 ปีขึ้นไปโดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ 0.002 และ 0.026

บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีระดับรายได้เฉลี่ยแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระดับรายได้เฉลี่ย 15,001 - 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้เฉลี่ย 35,000 บาท

บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ

บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทาง สังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน স্বস্দিการ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

เท่ากับ 0.799 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อพนักงานมีความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงสามารถวิเคราะห์รายด้านได้ ดังนี้

1. ความมั่นคงและปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.423 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงและปลอดภัยที่เพียงพอและยุติธรรมดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.610 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. องค์กรและการจัดการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.451 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์กรและการจัดการ ที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. ค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.147 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำมากซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าจ้าง ที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.560

แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

6. การนิเทศงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.478 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลางซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการนิเทศงานที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.655 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นในระดับสูง

8. การติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.441 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลางซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

9. สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.649 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นในระดับสูง

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.647 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อม

ในการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.790 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อพนักงานมีความคิดเห็นความสุขในการทำงานในภาพรวมดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงสามารถวิเคราะห์รายด้านได้ ดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.756 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณภาพความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในการทำงานดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.427 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณภาพความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.721 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณภาพความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานครอภิปรายผล ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่แตกต่างกัน

เพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง สามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน มีการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรทุกคน รวมทั้งกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งหญิงและชายไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกานดา สุกคติสันต์ (2540) อ่างถึงใน หฤทัยทิพย์ ตัรทเทศ (2563) ได้ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 36 - 45 ปี และ 45 ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีอายุ 26 - 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 36 - 45 ปี และ 45 ปีขึ้นไป อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีอายุยังไม่มาก มีโอกาสเปลี่ยนงานบ่อยเนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ต้องการชวนหาประสบการณ์และงานที่เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งแตกต่างกับคนที่มีความต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงานไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงหรือการเริ่มต้นงานใหม่จึงมีความทุ่มเทในการทำงาน ยอมรับนโยบายเป้าหมายขององค์กร รวมถึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าส่งผลให้อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการทำงาน ให้โอกาสในการเสนอความคิดเห็น มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานโดยไม่ได้วัดจากเรื่องสถานภาพของบุคลากรไม่ว่าจะมีสถานภาพเป็นโสด สมรส หรือหย่าร้าง ก็สามารถทำงานได้อย่างเสมอภาคและมีประสิทธิภาพไม่ต่างกัน จึงส่งผลให้บุคลากรที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิภา นิลวรรณ (2554) อ้างถึงในประสิทธิ์ งามสิงห์ (2560) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมุ่งหวังและให้ความสำคัญในเรื่องของความหลากหลายของระดับการศึกษาโดยบุคลากรทุกคนสิทธิอย่างเท่าเทียมในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ได้รับมอบหมายงานที่ทำหยาต่อความรู้ความสามารถในทุกระดับงาน อีกทั้งมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนงานให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาแก่ทุกคนในองค์กร จึงส่งผลให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญานัฐ ปิ่นเกษ (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการท่าเรือกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระดับรายได้เฉลี่ย 15,001 - 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้เฉลี่ย 35,000 บาท เนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนสูงอาจจะมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร เนื่องจากการมีรายได้ที่เหมาะสมจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอ

ต่อการดำรงชีวิตจึงรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมาก ส่วนบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าอาจจะมีผลต่อความรู้สึกเชื่อมั่นและความมั่นคงทางรายได้น้อยกว่าซึ่งอาจนำไปสู่การเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นได้ง่ายขึ้น จึงส่งผลให้บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพรณ ชาญัญญกรรม (2560) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ อาจเนื่องจากตำแหน่งข้าราชการเป็นตำแหน่งงานที่มีความมั่นคงและมีสวัสดิการนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งครอบคลุมช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต่างจากตำแหน่งพนักงานราชการที่สวัสดิการอาจยังไม่ครอบคลุมเพียงพอจึงส่งผลให้บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลำพูน เอกฐิน (2542) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานกว่ามักจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเสมือนเป็นครอบครัว อีกทั้งองค์การตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ จึงไม่ต้องการแสวงหาความท้าทายใหม่ ๆ หรือเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าที่ทำงานเพื่อต้องการหาประสบการณ์หรืองานที่ท้าทายความสามารถ ซึ่งมักจะย้ายงานบ่อยเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลให้บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศราภรณ์ รัตนคช (2551) อ่างถึงโน ยสบรร อามฤต (2564) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน

ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์การและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทาง สังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ซึ่งลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ความมั่นคงปลอดภัย พบว่า ความมั่นคงปลอดภัยความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลางสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer เกี่ยวกับลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การที่บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงาน ได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างานทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมั่นใจและความปลอดภัยที่จะได้ปฏิบัติงานภายในองค์การ นอกจากนี้อาจเนื่องจากการทำงานในหน่วยงานราชการเป็นการทำงานที่มีความมั่นคงในชีวิต มีรายได้ที่มั่นคงแน่นอน กล่าวคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐเชื่อมั่นได้ว่าจะไม่ถูกให้ออกจากงานเนื่องจากมีเสถียรภาพในการปฏิบัติงานและในด้านต่าง ๆ อีกทั้งอยู่ในสถานะที่มีความรู้สึกที่ปลอดภัยอย่างไร้กังวล เช่น ความมั่นคงในด้านการเงิน หรือความมั่นคงในด้านหน้าที่การงานต่าง ๆ อีกทั้งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการได้รับความปลอดภัยจากการปฏิบัติงานทั้งในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่อาจจะเกิดขึ้นได้โดยตั้งใจหรือโดยบังเอิญก็ตาม เนื่องจากมีกฎและระเบียบรับรองรับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ความคิดเห็นด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา นิมแก้ว (2554) อ่างถึงใน ภาวดี ลีตระกูล (2559) ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการกรมชลประทาน สามเสน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจเนื่องมาจากกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์การทำงานผ่านการเข้าร่วมฝึกอบรมทั้งเชิงปฏิบัติการและเชิงวิชาการ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะมาใช้ในการปรับปรุงแนวทางการทำงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งหน่วยงานราชการมีระเบียบหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นลายลักษณ์อักษร เชื่อถือได้ เพื่อให้การเลื่อนตำแหน่งและจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกันทุกคน จึงเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรตั้งใจทำงาน พัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นและคาดหวังการได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นส่งผลให้ความคิดเห็นด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณญา ปาละกะวงศ์ (2562) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์กรและการจัดการ พบว่า องค์กรและการจัดการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลางซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับทฤษฎีของ นงนุช สงวนสัตย์ (2557) ด้านโครงสร้างหรือนโยบายการบริหารขององค์กร คือ นโยบายข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ให้มีไว้เพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามเพื่อให้องค์กรเป็นระเบียบเรียบร้อยและง่ายต่อการบริหารจัดการองค์กร อาจเนื่องมาจากกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นหน่วยงานราชการที่มีโครงสร้างส่วนราชการที่ชัดเจน มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้กับหัวหน้าส่วนงานต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถเป็นไปได้อย่างเป็นระบบ ได้มาตรฐาน และมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับการใช้ไปของทรัพยากรที่มีอยู่และเป้าหมายที่องค์กรมุ่งหวัง โดยองค์กรจะมีการวางระบบโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับระบบงานที่สามารถทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ควบคู่กับสมาชิกขององค์กรมีสภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้ทุกคนในองค์กรพร้อมสำหรับการตอบสนองต่อการช่วยเหลือผู้ประสบภัยได้อย่างรวดเร็วทันท่วงทีและต่อเนื่อง จึงทำให้บุคลากรรับทราบและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้ความคิดเห็นด้านองค์กรและการจัดการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ

บุคลการ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา จันทรมณี (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ค่าจ้าง พบว่า ค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากค่าจ้างสำหรับการปฏิบัติงานราชการมีระเบียบหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นลายลักษณ์อักษร เชื่อถือได้ เพื่อให้การเลื่อนตำแหน่งและจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกันทุกคน จึงเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลการตั้งใจทำงานพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นและคาดหวังการได้รับโอกาสในการปรับค่าจ้างให้สูงขึ้น แต่การปรับค่าจ้างสำหรับการปฏิบัติงานราชการมีข้อจำกัดในเรื่องของระเบียบและงบประมาณที่ได้รับที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งการปรับค่าจ้างในแต่ละครั้งอาจไม่มากนักขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน เนื่องจากแต่ละตำแหน่งงานจะมีค่าจ้างที่แตกต่างกันไป ส่งผลให้ความคิดเห็นด้านค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลการต่ำมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเกวลี พวงศรี (2557) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยคุณสมบัตินส่วนบุคคล แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าจ้าง มีผลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะเฉพาะของงาน พบว่า ค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลางซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากลักษณะของงานที่บุคลการได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องตรงกับความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน อาจเนื่องด้วยผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายงานตามสายงานที่ถนัดหรือตรงตามความรู้ความสามารถจึงทำให้บุคลการเกิดความรู้สึกพึงพอใจ อีกทั้งลักษณะงานที่รับมอบหมายเป็นงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ ทำให้บุคลการรู้สึกท้าทายสำหรับการปฏิบัติงาน ผ่านการมอบโอกาสอย่างยุติธรรมให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรม เพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้พัฒนาทักษะ ความรู้และสามารถแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะรวมถึงการได้รับมอบโอกาสงานหรือความรับผิดชอบที่ตนเองรู้สึกยอมรับว่ามีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากงานของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นงานที่ต้องรับมือกับภัยพิบัติที่เกิดขึ้น เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์งานที่ปฏิบัติ

จึงมีความท้าทายและต้องทำงานอย่างรวดเร็วเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์งานทุกส่วนของกรมจึงมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ส่งผลให้ความคิดเห็นด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร บุญโชค เจริญศรี (2557) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในพื้นที่ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านงานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย มีผลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนิเทศงาน พบว่า การนิเทศงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลางซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Moos (1986) อ้างถึงใน รัตนา เตจ๊ะวารี (2553) ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าตนได้รับการหล่อเลี้ยงเป็นอย่างดีจากผู้นำองค์กร มีการมาตรวจเยี่ยมด้วยตนเอง ช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มที่และยินดีที่จะรับฟังเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เสริมสร้างพลังอำนาจ สร้างความมั่นใจและสนับสนุนความสามารถในการทำงานที่มีคุณภาพ อาจเนื่องจากกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีกระบวนการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องผ่านการประชุมกรมเพื่อติดตามความคืบหน้าในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชายังมีการชี้แจงแนวทางสำหรับการปฏิบัติที่ถูกต้องผ่านการเสนอแนะงาน สอนงาน สังเกตการณ์ กระตุ้น แก้ไขและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสนใจในงานที่ตนนั้นได้รับมอบหมายรวมถึงการสร้างเสริมขีดความสามารถและทักษะสำหรับการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยใช้การจูงใจด้วยแนวคิดการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ ทำให้คล่องตัวในการปฏิบัติงานและช่วยเสริมสร้างการทำงานของทุกหน่วยให้เป็นไปอย่างราบรื่น รวมทั้งนำข้อมูลที่ได้จากการสอนงานมาใช้สำหรับการกำหนดแนวทางและพัฒนาปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้และทักษะที่จำเป็น ซึ่งจะส่งผลให้ความคิดเห็นด้านการนิเทศงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของณัชพงศ์ พิธิษณุพงศ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการ

นิเทศงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณลักษณะทางสังคมของงาน พบว่า คุณลักษณะทางสังคมของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับทฤษฎี Moos (1986) อ้างถึงใน ไพจิตร ไชยฤทธิ์ (2558) ด้านมิติสัมพันธ์ภาพที่กล่าวไว้ว่า การรับรู้ การมีความเกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วม การมีเพื่อนที่ดีช่วยสนับสนุนการทำงาน ความรักใคร่ของคนทำงานต่องาน และการที่องค์การให้การสนับสนุนบุคลากรและกระตุ้นให้บุคลากรสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมุ่งเน้นการทำงานแบบเป็นทีมเพื่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตลอดจนมีความสนิทชิดเชื้อกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เนื่องจากหน่วยงานต้องมีการประสานงานระหว่างองค์การ จึงทำให้การทำงานต้องพบปะผู้คนเป็นจำนวนมากทั้งหน่วยงานภาคีเครือข่ายและหน่วยงานรัฐอื่น ๆ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติจึงสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้จึงทำให้ผลงานที่ออกมาเป็นที่น่าพึงพอใจและทันเวลาที่กำหนด ส่งผลให้ความคิดเห็น ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ แสงเพชร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน มีผลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การติดต่อสื่อสาร พบว่า การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีการสื่อสารระหว่างกันภายในองค์การทำให้เกิดความเข้าใจในแนวทางและความมุ่งหวังของผู้บริหารซึ่งจะช่วยผลักดันและเสริมสร้างความสัมพันธ์ของคนภายในองค์การ จึงทำให้เกิดผลเชิงบวกต่อองค์การ อาจเนื่องจากนโยบายการบริหารงานการจัดการ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งเป้าไว้ โดยการสื่อสารเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญเพื่อผลักดันการดำเนินกิจกรรมและงานต่าง ๆ ที่องค์การมุ่งหมายที่จะปฏิบัติ ทั้งนี้เมื่อองค์การมีการสื่อสารภายในองค์การที่มีความชัดเจนก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจและเข้าใจนโยบายได้

อย่างชัดเจนส่งผลให้ความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาภรณ์ ภูหนองโอง (2562) การศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้อุทยานวิทยาศาสตร์นครินทร์วิโรฒ พบว่า ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารมีผลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สภาพการทำงาน พบว่า สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพในการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีแสงสว่าง อุดหนุนมิที่ไม่ร้อนหรือเย็นเกินไป สร้างบรรยากาศที่ทำงานปลอดภัย อบอุ่น ไม่เสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์สำนักงานที่เหมาะสมเพียงพอ ครบครันความคิดเห็นด้านสภาพการทำงานจึงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพันธ์ สุทธารัตน์ (2556) อ้างถึงใน อรรถญา ปาละกะวงศ์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีทิศทางบวกและการเปลี่ยนแปลงของระบบงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ได้รับมีผลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ พบว่า สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับทฤษฎีของ นงนุช สงวนสัตย์ (2557) ด้านสวัสดิการ ที่กล่าวไว้ว่า องค์กรจัดให้มีบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่ขึ้นเพื่อให้บุคลากรหรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพรู้สึกมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือรู้สึกได้รับประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยทุ่มเทแรงกายแรงใจและสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลปัญหายุ่งยากทั้งในด้านส่วนตัวและครอบครัว อาจเนื่องจากกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็น

หน่วยงานราชการมีสวัสดิการช่วยเหลือต่าง ๆ ที่ครอบคลุม ให้แก่บุคลากรทุกตำแหน่งทั้งในเรื่อง ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าการศึกษาบุตร สิทธิประกันสังคม กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และประกันสังคม เป็นต้น ซึ่งเพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรส่งผลให้ความคิดเห็นด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับที่เพียงพอและเหมาะสมจึงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธี มหาลาภบุตร (2548) อ้างถึงในสุกัญญา จันทรมณี (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับมีผลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งลักษณะความสุขในการทำงานแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ความรื่นรมย์ในการทำงาน พบว่า ความรื่นรมย์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Peter Warr (1990) อ้างถึงใน มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) กล่าวว่า ความรื่นรมย์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ได้ทำงานโดยเกิดความสนับสนุนกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงานเนื่องจากกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยพยายามผลักดันและสนับสนุนให้บุคลากรภายในกรมมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อสังคมต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนเป็นจำนวนมากเพื่อช่วยเหลือและบรรเทาทุกข์ยามเกิดภัย การสนับสนุนให้บุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานให้เกิดความสุขในการทำงาน สนุกกับงานที่แท้จริงเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อบุคลากรมีความรื่นรมย์เมื่อได้ปฏิบัติงานจึงส่งผลให้ความคิดเห็นด้านความรื่นรมย์ในการทำงานที่มากพอจึงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

องค์การของบุคลากรสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาไฟฟ้าเขื่อนภูมิพลจังหวัดตาก พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในการทำงานมีผลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Diener (2000) อ้างถึงในบุษกร ทรมีฤทธิ์ (2559) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การได้รับความพึงพอใจ ในเป้าหมายหลักของชีวิต ได้มีชีวิตคู่ ได้ทำงานที่ชอบและพึงพอใจในการดูแลสุขภาพสุขภาพ และพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงานและมีความสุขเมื่องานที่ทำประสบผลสำเร็จ อาจเนื่องจากกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีแนวทางในการผลักดันและสร้างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในองค์การเพื่อให้เกิดความรู้สึกในทิศทางที่ดีตลอดจนทัศนคติ ในเชิงบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงมีความสุข ในการทำงานที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นอย่างดี อีกทั้งมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น จึงส่งผลให้ความ คิดเห็นด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มากพอจึงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษกร ทรมีฤทธิ์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้ตาม บรรยากาศในการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงาน พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานมีผลเชิงบวกกับความผูกพัน ต่อองค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีกลยุทธ์ การบริหารงานในองค์การให้บุคลากรได้รับรู้ และแสดงให้เห็นว่าบุคลากรภายในองค์การ มีความสำคัญผ่านการปลูกฝังความคิดที่ดีต่อการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดง ความคิดอย่างเต็มที่และมีการสังเกตเวลาที่บุคลากรปฏิบัติงานว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากร กระตือรือร้น และอะไรทำให้บุคลากรเบื่อหน่ายเพื่อค้นหาสิ่งที่บุคลากรต้องการ แล้วนำมาเชื่อมโยง

ความต้องการหรือแรงกระตุ้นดังกล่าวให้ตรงกับเป้าหมาย เพื่อนำมาทำให้เกิดกิจกรรมสำหรับ ผลักดันและกระตุ้นความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากร โดยต้องสามารถสนองตอบ เป้าหมายขององค์กร รวมทั้งตอบสนองความต้องการของลูกน้องได้พร้อมกันไปทั้งสองอย่าง จึงส่งผลให้ความคิดเห็นด้านความกระตือรือร้นในการทำงานที่มากพอจึงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญพิชชา จิตต์ภักดี (2556) อ้างถึงใน รัชณีกรณีย์ ปานวงษ์ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน และความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุรินทร์ พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นมีผลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่มีความท้าทาย มีความสำคัญ เป็นงานที่สามารถผลักดันให้ บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งควรจัดให้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ในส่วนงานเพื่อให้บุคลากรมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย เช่น มอบหมายงานที่ตรงกับลักษณะ ประชากรศาสตร์ของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรได้งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ นอกจากนั้นการพัฒนาองค์ความรู้ผ่านการเรียนรู้ใหม่ ๆ และฝึกอบรมก็ถือเป็นสิ่งสำคัญในการ พัฒนาศักยภาพ เป็นต้น โดยกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจะต้องให้โอกาสอย่างเท่าเทียม กับบุคลากร นอกจากการมอบหมายงานที่ทำหายความสามารถแล้ว องค์กรควรมีการพิจารณา ปรับค่าตอบแทน การเพิ่มโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และการจัดให้มีรางวัลเพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้แก่บุคลากร ทั้งนี้การปรับค่าตอบแทน การเพิ่มโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ทุกตำแหน่งและรางวัลจะต้องไม่ขัดกับระเบียบที่กำหนด เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อ องค์กรอยากปฏิบัติงานและคงอยู่กับหน่วยงานต่อไปในระยะยาว

2. จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร โดยมีบางด้านมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก ได้แก่ ค่าจ้าง

บางด้านที่ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความมั่นคงและปลอดภัย องค์การ และการจัดการ คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และบางด้านที่ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน สภาพการทำงานและสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ โดยผู้บริหารควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านดังกล่าว เพื่อตอบสนองของความต้องการของบุคลากรทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเพื่อให้อุบัติการณ์เกิดความพึงพอใจและเกิดความผูกพันต่อองค์การ เช่น การจัดให้มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม การเสริมสร้างให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและเชื่อมั่นต่อองค์การ การจัดให้มีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจนและมีการสื่อสารแบบสองทางเพื่อรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร การมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดให้สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกและมีบรรยากาศที่เหมาะสม เป็นต้น โดยค่าจ้างเป็นสิ่งทีหน่วยงานควรให้ความสำคัญและหาแนวทางในการปรับปรุงเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก เนื่องจากค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำมากองค์การจึงควรมีนโยบายและแนวทางในการปรับค่าจ้างให้มีความเหมาะสมเพียงพอและเป็นธรรม เช่น การกำหนดหลักเกณฑ์ในการปรับเงินเดือนที่ชัดเจนเป็นธรรมเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร ทั้งนี้การ จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีนั้นจะต้องสอดคล้องและตอบสนองของความต้องการของบุคลากรได้ โดยหน่วยงานอาจใช้วิธีการสอบถามหรือตอบแบบสอบถามบุคลากรเพื่อให้องค์กรทราบในสิ่งที่บุคลากรคาดหวังและต้องการเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนและสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับบุคลากร

3. จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยมีด้านที่ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีด้านที่ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน โดยผู้บังคับบัญชาควรหามาตรการในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักและผูกพันในงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกสนุกกับงานยินดีที่ได้ปฏิบัติงาน เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นเพื่อทำงานให้กับองค์การ รวมถึงการพยายามหาแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงาน และคุณภาพของงาน โดยผู้บังคับบัญชาควรมอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับบุคลากรในเรื่องที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีอิสระในการวางแผน สามารถตัดสินใจทำงานและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง อีกทั้งผู้บังคับบัญชาควรรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นในการปฏิบัติงานซึ่งจะ

สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานได้ ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงาน รู้สึกสนุกกับงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กรและอยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น การศึกษาในครั้งต่อไปควรจะศึกษานักวิชาการป้องกันภัยบรรเทาสาธารณภัยในส่วนภูมิภาค และศูนย์เขตเพื่อให้ทราบถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

2. การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ควรทำการศึกษาโดยใช้วิธีอื่นๆ ร่วมกับแบบสอบถาม เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกอื่น ๆ นอกเหนือจากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม สามารถนำผลการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนาได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเครียดในการทำงานที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นอกเหนือจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขในการทำงาน

4. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องของบุคลากรเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดต่อตัวบุคลากร

บรรณานุกรม

- Barnard, C. I. (1966). *The functions of the executive* (6th ed.). Cambridge: Harvard University Press.
- Byrne, Z. S. (2015). *Understanding employee engagement: Theory, research, and practice*. New York: Routledge.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., และ Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (4 ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Hewitt, A. (2015). Aon Hewitt's Model of Employee Engagement. from <https://www.aonhewitt.co.nz/getattachment/77046028-9992-4d77-868a-32fbf622fec6/file.aspx>
- Mohda, I. H., Shaha, M. M., และ Zailan, N. S. (2016). *How work environment affects the employee engagement in a telecommunication company*. Paper presented at the 3rd International Conference on Business and Economics.
- กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, นครปฐม.
- กัญญภัทร นันทกิจทวี. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ. (2559). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- กัญญิกา สุระโคตร. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- กัณฑ์วรรณ ชุ่มเชื้อ. (2558). ผลของโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์กระทรวง สาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.
- กัลยารัตน์ วีระธนชัยกุล. (2563). อิทธิพลของแรงสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตที่มีต่อ ความสุขของผู้สูงอายุเขตกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี นนทบุรี และสมุทรปราการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- กาญจนา พันธุ์ศรีชุม. (2559). อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อ องค์การและความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่ง หนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กาญจนกร บันวาริ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสายการบินนอร์วีเจียน ประจำประเทศไทย. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต, 13, 103-116.
- กานต์พิชชา บุญทอง. (2557). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึง พอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน: กรณีศึกษา พนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- กิติพัฒน์ ดามาพงษ์. (2559). ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงาน กองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.). (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เกวลี พ่วงศรี. (2557). การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป. (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- ขวัญชัย ชมศิริ. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตใน เขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ขวัญฤดา สุรินทร์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, เชียงราย.
- จตุรวัฒน์ ฝืนรัมย์. (2557). การมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีปีการศึกษา 2556. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

- จรรยา ห่วงเทศ. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร
กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล. (2553). บริหารคนเหนือตำรา: กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯธุรกิจ Bizbook.
- จิระพร จันทภาโส. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในมหาวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา
- ชนัดพร เขี่ยมหาญ. (2562). บรรยากาตองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อองค์กร
ของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณบุรี, กรุงเทพฯ.
- ชนิสรา กาญจนรัตน์กุล. (2559). การศึกษาคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมองค์กรและ
ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี ที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีในการทำงาน : กรณีศึกษา
พนักงานบริษัทน้ำมันเชื้อเพลิงแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- ชลธิชา ทองมาก. (2561). อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมในภาคตะวันออก. (วิทยานิพนธ์การศึกษาลักษณ์สูตร
การจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชลธิชา ไหวดี. (2560). องค์ประกอบผลิตภัณฑ์และความตระหนักของผู้บริโภคที่มีความสัมพันธ์กับ
พฤติกรรมการซื้อบะหมี่กึ่งสำเร็จรูปที่มีตราฮาลาลของผู้บริโภคชาวมุสลิมในเขต
กรุงเทพมหานคร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ชุตिकाญจน์ จำลองกุล. (2563). โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความยึดมั่น
ผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวง
สาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.
- โชติพงศ์ ธรรมสว่างสุข. (2561). ความสุขในการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร. (ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร,
นครปฐม.
- ฐาปนภรณ์ ขุนทองน้อย. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดี
ของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาด

หลักสูตรฯ แห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพฯ.

ณัฐพรรณ ชาญัญญกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน). (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

ณัชพงศ์ พิธิษณุพงศ์. (2561, มกราคม-เมษายน). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันขององค์กรของ ข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1 (1), 64-78.

ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

ณัฐพัศพนธ์ แสงทรัพย์. (2561). ปัจจัยส่วนผสมทางการตลาดและพฤติกรรมหลังการซื้อสินค้าของผู้บริโภคในตลาดนัดชุมชน ในเขตอำเภออัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2559). ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ดวงกมล อนุเอกจิตร. (2560). การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม

ดาไลลามะ. (2552). วิธีแห่งผู้นำ : เงินตรา ความสำเร็จ และความสุข บนวิถีแห่งคุณภาพและคุณธรรม = *The leader's way* (พิมพ์ครั้งที่ 1): กรุงเทพฯ : เนชั่นบุ๊คส์.

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2541). แนวทางการปฏิบัติการตรวจสอบภายใน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.

เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

ธนกร สิริธร. (2559). พฤติกรรมการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติ

- เมียนมาในโรงงานย่านมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- ธนวินท์ ทับสวัสดิ์. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ธัญวรรณ จรัสสิริภักดิ์, ชุติตา คงแก้ว, สาวิตรี มีเกิด, และ อริสรา วีระสุวรรณ. (2562). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ 3(2), 1-8.
- ธันวา วาทิตต์พันธ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- นครिया อาดีดีมัน. (2558). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความทุ่มเทในงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- นงนุช สงวนสัตย์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, กรุงเทพฯ.
- นวิยา ผ่องพรรณ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นทีมและการธำรงรักษาบุคลากรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.
- นันพิดา สีลาทอง. (2559). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายป่าเขาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นุชนารถ สุปการ. (2561). คุณลักษณะทางประชากร พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ ภาพลักษณ์ และชื่อเสียงที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. (นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.

- นุรีปาชีเยห์ กูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- บุษกร ทรมีฤทธิ. (2559). ภาวะผู้ตาม บรรยากาศในการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี.
- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเนชั่น, ลำปาง.
- ปิติวัตดี ปิติพรภูวพัฒน์. (2560). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือ บริษัทไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ปิยมภรณ์ ภูหนองโอง. (2562). การศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วารสาร Mahidol R2R E-Journal, 6(2), 56-69
- พงษ์พัฒน์ มีแก้ว. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พรพิตร ธรรมชาติ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พัชรินทร์ ศิริเมฆ. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- พัทธ์ธากานต์ ไสภณเชาว์กุล. (2563). พฤติกรรมและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการใช้ปัจจัยส่วนประสมการตลาดของรถโดยสารประจำทางขนาดเล็กสาย 36 กรุงเทพฯ - สัตหีบ - รังสิต. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

- พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- พิมพ์กมล จักรานุกูล. (2559). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการรักษา พนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- พิมสิริ ไตคะคุณะ. (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ไพจิตร ไชยฤทธิ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียง. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ภาวดี ลีตระกูล. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 15. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, กรุงเทพฯ.
- ยสวร อามฤต. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท MM Logistics. (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- รัชดา เหมปฐวี. (2559). ความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รัชนิกรณ์ ปานวงษ์. (2561). ความสุขในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลสุรินทร์. (ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สุรินทร์.
- รัตนา เตจ๊ะวารี. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ลักษมี สดุดี. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป

- เขตภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ลัดถริมา บุญพิมพ์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อองค์การแห่งความสุขของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ลำพูน เอกฐิน. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- วงศกร ปิยะนันท์. (2559). การตัดสินใจเลือกใช้บริการอินเทอร์เน็ตของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สาขานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วันชพร เล่าชะ และ ชิดนโสณ วิสิษฐนิธิกิจจา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 8(2), 229-239.
- วรพรรณ คงเสรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจิตวิญญาณ การรับรู้ความสำเร็จในงาน กับความสุขของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วรวรรณ เพิ่มทรัพย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วราพร ช่างยา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยง การสนับสนุนจากหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- วาริณี โพธิราช. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- วารุณพร เชื้อวณิชช์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษา . กลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, อุบลราชธานี).
- วิริยาภรณ์ แก้วเกิด, พรรรัตน์ แสดงหาญ, และ อภิญา อิงอาจ. (2560). การดำเนินงานเพื่อสร้างความสุขและความผูกพันของพนักงานในองค์กรสุขภาพระดับต้นแบบ. วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 1(2), 13-29.
- วิวัฒน์ แสงเพชร. (2558). ปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ศศิธร แก้วศรี. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- ศิวพร โปทยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรคิในงานบุคลากร กรณีศึกษาขององค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุภลักษณ์ พรหมสร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สรญา มุกดา. (2556). ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครราชสีมา 2. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา.

- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- สุกัญญา แซ่เลียง. (2559). การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขโดยศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมลักษณะเฉพาะ 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มประชากริจ. (งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุภาพรณ์ รัตนราช. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันขององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณกลาง. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- สมณฑิพย์ สามิภักดิ์. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์การกับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานและระดับความสุขของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานในบริษัทพื้นที่สีลม. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- สุรัสวดี อ่อนอำไพ. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพลจังหวัดตาก (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.
- สุรียพร บุญโชคเจริญศรี. (2557). การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานและผู้บังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลมกรุงเทพมหานคร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- สุวิทย์ ละออเอี่ยม. (2559). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยด้าพัทธา (1998) จำกัด. (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- หทัยพันธ์ อินเป็น. (2559). การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.

- หฤทัยทิพย์ ตั้วเทศ. (2563, กันยายน - ธันวาคม). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของนักเรียนนายเรืออากาศต่อโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทรกษัตริยาธิราช. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 28(3), 214-234.
- อนงค์ศิริ โรจนโสดม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อภิสรดา อูสาแสง. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมไม่ด้า ทวารวดี แกรนด์ นครปฐม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อรัญญา ปาละกะวงค์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อัครัช แสนสิงห์. (2560). บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา.
- อัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจกรุงเทพมหานคร. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อารีญา การดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- อุไร จุ้ยกำจร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ/วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เอมอร จันทบุลย์. (2560). ภาวะผู้นำและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา ไดเซล กรุ๊ป (ประเทศไทย). (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, กรุงเทพฯ.

เอมอัชฌา (รัตนวิมล) วัฒนบูรานนท์. (2547). วิทยาศาสตร์สุขภาพสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์.







ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน
ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อและตอบให้ตรงกับสภาพความเป็น
จริงที่สุดข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะนำเสนอโดยภาพรวมไม่มีผลกระทบใด ๆ
ต่อการประกอบอาชีพของท่านและนำข้อมูลไปใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

() 26 – 35 ปี

() 36 – 45 ปี

() 45 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

() โสด

() สมรส

() หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับรายได้

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

() 15,001 - 25,000 บาท

() 25,001 - 35,000 บาท

() 35,000 บาทขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

() ข้าราชการ

() พนักงานราชการ

() ลูกจ้างประจำ

7. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5 - 10 ปี

() 11 - 15 ปี

() มากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง
คำตอบเดียว

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
ความมั่นคงปลอดภัย					
1. ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และมีความก้าวหน้าในอาชีพ					
2. ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ เป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือและมีชื่อเสียง					
3. ท่านมีชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว					
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมและ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
5. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือ พิจารณาปรับเงินเดือนที่สูงขึ้น					
6. การพิจารณาความดีความชอบในองค์กร ของท่านมีความยุติธรรมและสามารถเชื่อมั่น ในเกณฑ์การประเมินได้					
7. องค์กรของท่านสนับสนุนบุคลากรให้มี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
8. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านการฝึกอบรม สัมมนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ					
องค์การและการจัดการ					
9. ผู้บริหารองค์การของท่านมีการมอบหมาย อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้ผู้บริหารระดับ รองลงมา					
10. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย แผนงานและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
11. หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชา					
12. หน่วยงานของท่านมีตัวชี้วัดคุณภาพของ งานที่มีมาตรฐานและรับรองได้					
ค่าจ้าง					
13. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
14. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อ เทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน					
15. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมเพียงพอกับค่าครองชีพใน ปัจจุบัน					

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
16. องค์การของท่านมีวิธีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเสมอภาค					
คุณลักษณะเฉพาะของงาน					
17. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
18. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลงานใหม่ ๆ ให้หน่วยงาน					
19. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทายช่วยให้เกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น					
20. งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ					
การนิเทศงาน					
21. ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา					
22. ท่านได้เรียนรู้งานและได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างถูกต้อง					
23. ท่านเป็นผู้วางแผนการทำงานเองโดยมีผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำและตรวจสอบอยู่ห่าง ๆ					

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
24. หน่วยงานของท่านมีการประชุมติดตามงานและประเมินผลการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ					
คุณลักษณะทางสังคมของงาน					
25. ท่านได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
26. เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ					
27. ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข					
28. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน					
การติดต่อสื่อสาร					
29. ท่านรับรู้ถึงแผนงานที่องค์กรทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต					
30. ท่านได้รับการนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
31. องค์กรของท่านมีการทบทวนและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้กับบุคลากรทุกคนรับทราบ					
32. องค์กรของท่านมีแนวทางเพื่อกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
สภาพการทำงาน					
33. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในการทำงานของท่าน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม					
34. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร					
35. อุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในสถานที่ทำงานของท่านมีความเพียงพอเหมาะสมพร้อมต่อการใช้งาน					
36. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข					

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ					
37. องค์การของท่านมีสวัสดิการที่ดี เหมาะสม และเพียงพอ					
38. องค์การของท่านมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร					
39. องค์การของท่านมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงิน ชดเชยเมื่อเลิกจ้างหรือออกจากราชการ ที่เหมาะสม					
40. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการรับ สวัสดิการของหน่วยงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง

คำตอบเดียว

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
ความรื่นรมย์ในการทำงาน					
1. ท่านรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ทำ					
2. ท่านไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน					
3. ท่านมีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ					
4. เมื่อมีเรื่องเครียดท่านสามารถเปลี่ยนให้เป็นเรื่องผ่อนคลายหรือสนุกสนานได้					
ความพึงพอใจในการทำงาน					
5. ท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
6. ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อเสนอความคิดเห็น และได้รับการยอมรับ					
7. ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตนเอง					
8. ทุกครั้งที่งานสำเร็จท่านมีความพอใจในผลงานที่ออกมา					

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
ความกระตือรือร้นในการทำงาน					
9. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้นอยากที่จะทำอยู่เสมอ					
10. ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความคล่องแคล่วและรวดเร็ว					
11. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
12. ท่านพยายามหาวิธีการทำงานใหม่เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น					
13. ท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง

คำตอบเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี					
1. ท่านภูมิใจที่ได้บอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่ องค์กรนี้					
2. ท่านมีความภูมิใจเมื่อมีคนชมเชยองค์กร ของท่าน					
3. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงทันที					
4. ท่านพูดถึงองค์กรในทางที่ดีเสมอเมื่อ สนทนากับผู้อื่น					
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร					
5. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
6. ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนกว่า จะเกษียณอายุ					
7. ท่านสมัครใจที่จะทำงานให้องค์กรต่อไป แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้าย ไปอยู่ที่อื่นที่มีข้อเสนอที่ดีกว่า					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
8. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์กร					
9. ท่านทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ					
10. ท่านยินดีที่จะสละเวลาส่วนตัวมาปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง					
11. ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร					
12. ท่านสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำของท่านเพื่อประโยชน์ขององค์กร					



ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กุลเชษฐ มงคล อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์ อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644
 ที่ อว 8718.1/98 วันที่ 17 มกราคม 2565
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
 เรียน คณบดีคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม

เนื่องด้วย นางสาวณัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.वलันต์ สุกุลกิจกาญจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลเชษฐ์ มงคล และอาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 087 594 4014

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวณัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
 รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ศูนย์การจัดการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

โทร : 0-21691016 แฟกซ์ : 0-2664-1818 เว็บไซต์ : <http://mba.swu.ac.th>

24 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน อธิบดี กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์
ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยใน
กรุงเทพมหานคร” จำนวน 270 ชุด

ด้วยนางสาวณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์ รหัสประจำตัวนิสิต 63199130178 นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง
“ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของ
บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.สันต์ สกุลกิจกาญจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะไม่
ส่งผลกระทบต่อองค์การของท่าน จะใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ในกรณีนี้ จึงขอความอนุเคราะห์กรมป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัย ให้ นางสาวณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์ ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่
ข้าราชการ จำนวน 162 คน พนักงานราชการ จำนวน 103 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น
จำนวน 270 คน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ศูนย์การจัดการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม หวัง
เป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จิตขอขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กั้ววาน ยอดวิเศษศักดิ์)

วิชาการแทนหัวหน้าศูนย์การจัดการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา

ผู้ประสานงาน : นางสาวณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์ เบอร์โทรติดต่อ 0875944014



ภาคผนวก ค
จริยธรรมในมนุษย์



หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและไบนินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC-G- 064/2565E

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

- ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง:** ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร
- ชื่อผู้วิจัยหลัก:** นางสาว ณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์
- สังกัด:** คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม
- เอกสารที่รับรอง:**
1. แบบเสนอโครงการวิจัย
 2. โครงการวิจัย
 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
 4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาพบทวน

- | | |
|---|---|
| 1. แบบเสนอโครงการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 14 กุมภาพันธ์ 2565 |
| 2. โครงร่างการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 14 กุมภาพันธ์ 2565 |
| 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 14 กุมภาพันธ์ 2565 |
| 4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 14 กุมภาพันธ์ 2565 |

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หัตถแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิรกุล)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรีพร ภักธสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E/G-064/2565

วันที่ให้การรับรอง : 14/02/2565

วันหมดอายุใบรับรอง : 14/02/2566



ที่ อว 8718/

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขออนแจ้งผลการพิจารณาโครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G- 064/2565E

เรียน นางสาว ณัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ใบรับรองโครงการวิจัย SWUEC/E/G-064/2565

ตามที่ท่านได้ส่งโครงการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร โครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G 064/2565E เพื่อรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยดังกล่าว บัดนี้ คณะกรรมการฯ ให้การรับรองโครงการวิจัยดังกล่าวแล้วเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2565 รายละเอียดดังนี้

Certificate Number SWUEC/E/G-064/2565

Date of Approval 14 กุมภาพันธ์ 2565 (อายุใบรับรองโครงการวิจัย 12 เดือน)

Date of Expiration 14 กุมภาพันธ์ 2566

Continuing Review ทุก 12 เดือน (ครบกำหนดส่งรายงานครั้งแรก วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2566)

ในกรณีนี้ คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ใ้ขอความกรุณาให้ผู้วิจัยส่งรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยและต่ออายุการรับรองก่อนกำหนดวันหมดอายุ 30 วัน เพื่อให้เป็นไปตามวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs version 2.0) ของคณะกรรมการฯ ทั้งนี้รายละเอียดของเอกสารที่ให้การรับรองตามที่ปรากฏใน Certificate of Approval (Certificate Number SWUEC/E/G-064/2565) ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(แพทย์หญิงสุรพร กัทธสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทรศัพท์ 0-2649-5000 ต่อ 12430

โทรสาร 0-2259-1822

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์
วัน เดือน ปี เกิด	1 มีนาคม 2538
วุฒิการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชีบริหาร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	90 หมู่ 5 ต.มหาสวัสดิ์ อ.บางกรวย ถนน ราชพฤกษ์ จ.นนทบุรี 11130

