

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ	VI
สารบัญตาราง	X
สารบัญภาพ	XIII
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	6
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	8
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	9
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	10
บทที่ 2 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับงานวิจัย.....	13
2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	13
2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต.....	13
2.1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	14
2.1.3 มิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	18
2.1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	26
2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	29
2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	29
2.2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	32
2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	33
2.3 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับธุรกิจบริการ	35
2.3.1 ความหมายและลักษณะของการบริการ.....	35
2.3.2 คุณภาพการบริการ	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.4 ภาพรวมของธุรกิจสนามกอล์ฟ	48
2.4.1 ลักษณะการดำเนินธุรกิจสนามกอล์ฟจากอดีตสู่ปัจจุบัน	48
2.4.2 โครงสร้างธุรกิจสนามกอล์ฟ.....	49
2.4.3 ศักยภาพของธุรกิจสนามกอล์ฟในประเทศไทย	50
2.4.4 รูปแบบของธุรกิจสนามกอล์ฟ	51
2.5 ลักษณะการทำงานและผลตอบแทนของพนักงานถือถุงกอล์ฟ	52
2.5.1 งานหลักของพนักงานถือถุงกอล์ฟในสนามกอล์ฟ.....	52
2.5.2 การจ้างงาน รายได้ และสวัสดิการของพนักงานถือถุงกอล์ฟ	53
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53
2.6.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต.....	53
2.6.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	57
2.6.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ.....	61
ความผูกพันต่อองค์กร	
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	66
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	66
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	67
3.3 การตรวจสอบและทดสอบเครื่องมือ.....	69
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	70
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	72
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	80
4.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถุงกอล์ฟในด้านต่าง ๆ.....	82
4.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุงกอล์ฟในด้านต่าง ๆ	96
4.4 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถุงกอล์ฟ.....	103

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.4.1	เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถุงกอล์ฟ103 ที่มีอายุต่างกัน
4.4.2	เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถุงกอล์ฟ104 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน
4.4.3	เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถุงกอล์ฟ106 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน
4.4.4	เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถุงกอล์ฟ108 ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรต่างกัน
4.5	เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุงกอล์ฟ110
4.5.1	เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุงกอล์ฟ110 ที่มีอายุต่างกัน
4.5.2	เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุงกอล์ฟ111 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน
4.5.3	เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุงกอล์ฟ112 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน
4.5.4	เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุงกอล์ฟ113 ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรต่างกัน
4.6	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและ114 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุงกอล์ฟ
4.7	ผลการตอบสนองความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต114 ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุงกอล์ฟ
4.7.1	ผลการตอบสนองความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ114 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถุงกอล์ฟ
4.7.2	ผลการตอบสนองความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ115 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุงกอล์ฟ
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ117
5.1	สรุปผลการศึกษา118

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	120
5.3 ข้อเสนอแนะ	125
บรรณานุกรม	127
ภาคผนวก	136
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	137
ภาคผนวก ข เอกสารประกอบการทำวิจัยและเก็บข้อมูล.....	147
ประวัติผู้เขียน	173

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ	69
3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....	74
3.3 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ	77
4.1 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	81
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน82 ของพนักงานถือunggอล์ฟ ในด้านต่าง ๆ	
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน84 ของพนักงานถือunggอล์ฟ ในด้านรายได้และผลตอบแทน	
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน86 ของพนักงานถือunggอล์ฟ ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน87 ของพนักงานถือunggอล์ฟ ในด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน89 ของพนักงานถือunggอล์ฟ ในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน90 ของพนักงานถือunggอล์ฟ ในด้านสัมพันธภาพในองค์กร	
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน92 ของพนักงานถือunggอล์ฟ ในด้านธรรมเนียมในองค์กร	
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน93 ของพนักงานถือunggอล์ฟ ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน95 ของพนักงานถือunggอล์ฟ ในด้านความภูมิใจในองค์กร	
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ ความผูกพันต่อองค์กร.....96 ของพนักงานถือunggอล์ฟ ในด้านต่าง ๆ	
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ ความผูกพันต่อองค์กร.....98 ของพนักงานถือunggอล์ฟ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ ความผูกพันต่อองค์กร100 ของพนักงานถือunggอล์ฟ ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ ความผูกพันต่อองค์กร102 ของพนักงานถือunggอล์ฟ ในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็น สมาชิกภาพในองค์กร	
4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่า p-Value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ104 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ของพนักงานถือunggอล์ฟที่มี อายุต่างกัน โดยวิธี One-Way ANOVA	
4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่า p-Value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ105 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ของพนักงานถือunggอล์ฟที่มี สถานภาพสมรสต่างกัน โดยวิธี One-Way ANOVA	
4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน106 ด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีสถานภาพสมรสต่างกันอายุต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD	
4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่า p-Value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ107 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ของพนักงานถือunggอล์ฟที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน โดยวิธี One-Way ANOVA	
4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน108 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานถือunggอล์ฟที่มี ระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD	
4.20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่า p-Value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ109 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ของพนักงานถือunggอล์ฟที่มี ระยะเวลาการทำงานในองค์กรต่างกัน โดยวิธี One-Way ANOVA	
4.21 แสดงค่าเฉลี่ย และค่า p-Value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ110 ระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ของพนักงานถือunggอล์ฟที่มี อายุต่างกัน โดยวิธี One-Way ANOVA	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.22 แสดงค่าเฉลี่ย และค่า p-Value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ111 ระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ของพนักงานถือunggอล์ฟที่มี สถานภาพสมรสต่างกัน โดยวิธี One-Way ANOVA	
4.23 แสดงค่าเฉลี่ย และค่า p-Value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ112 ระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ของพนักงานถือunggอล์ฟที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน โดยวิธี One-Way ANOVA	
4.24 แสดงค่าเฉลี่ย และค่า p-Value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ113 ระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ของพนักงานถือunggอล์ฟที่มี ระยะเวลาการทำงานในองค์กรต่างกัน โดยวิธี One-Way ANOVA	

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	7
2.1 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์	28
2.2 แสดงแบบจำลองคุณภาพการบริการ	41