

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน
ในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค: กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภค
บริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ชนิกันต์ กระแก้ว

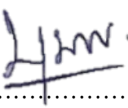
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร)
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2560


ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน
ในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค: กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภค
บริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

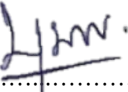
ชนิกันต์ กระแก้ว


คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์


ผู้ช่วยศาสตราจารย์..........อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ดร.บุษกร วัชรศรีโรจน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์..........ประธานกรรมการ
(ดร.ดาวิษา ศรีสุธนต์)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์..........กรรมการ
(ดร.บุษกร วัชรศรีโรจน์)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์..........กรรมการ
(ดร.หฤทัย นำประเสริฐชัย)

รองศาสตราจารย์..........คณบดี
(สมบัติ กุสุมาวดี)

ธันวาคม 2560

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค: กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้เขียน	นางสาวชนิกานต์ กระแก้ว
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร)
ปีการศึกษา	2560

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษาที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามในการสำรวจกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,565 ชุด ได้รับการตอบกลับจำนวน 366 ชุด และนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) การทดสอบค่าที (Independent Samples t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 3.44 และมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน 3.39 ซึ่งปัจจัยที่สะท้อนระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ยกเว้นปัจจัยเกี่ยวกับเพศในคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สะท้อนความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวกและอารมณ์ด้านลบไม่แตกต่างกัน รวมถึงสภาพการทำงานทางกายภาพในสภาพแวดล้อมของงานที่ไม่มีความสัมพันธ์กับอารมณ์ด้านลบซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสุขในการทำงาน

นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรในระดับสูงมาก ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง

ดังนั้นผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน ควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนปัจจัยลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กร เพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน

ส่วนบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภค บริโภคอื่นในเขตกรุงเทพมหานครที่มีขนาดรายได้ และจำนวนพนักงานที่ใกล้เคียงกัน สามารถนำข้อมูลงานวิจัยไปพยากรณ์แนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานเบื้องต้นของบริษัทตนเองได้

สุดท้ายสำหรับนักวิจัยในอนาคตนั้น การศึกษาครั้งต่อไปนักวิจัยควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในเขตพื้นที่อื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและมีความชัดเจนสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตามหากจะทำวิจัยในลักษณะของกรณีศึกษา นักวิจัยควรเป็นพนักงานขององค์กรนั้น ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูล และลดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

นอกจากนี้ควรเพิ่มตัวแปรบางปัจจัยที่อาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานในอนาคต เช่น โอกาสในการย้ายไปทำงานในภูมิภาคอาเซียน เนื่องจากในอนาคตอันใกล้มีบริษัทมีแนวโน้มที่จะขยายตลาดสู่ภูมิภาคอาเซียน ซึ่งเป็นการปรับตัวทางธุรกิจขององค์กรตามสถานการณ์การเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

ABSTRACT

Title of Thesis	THE FACTORS AFFECTING ON ORGANIZATION COMMITMENT AND HAPPINESS AT WORK: A CASE STUDY OF CONSUMER GOODS DISTRIBUTION COMPANY IN BANGKOK
Author	Miss Chanikarn Krakeaw
Degree	Master of Science (Human Resource and Organization Development)
Year	2017

The purposes of this study are as follow 1) To study the levels of organization commitment and happiness at work in the consumer goods distribution company in Bangkok 2) To study if the organization commitment and happiness at work is affected by personal characteristics, job characteristics, work experiences, work environment and characteristics of organization 3) To study relationship between organization commitment and happiness at work.

The questionnaires had been sent out to 1,565 staffs at the consumer goods distribution company and there were 366 respondents. The methodology used to analyze the collected data were Descriptive Statistics, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA and Pearson's Correlation Coefficient.

The result indicates that the average organization commitment level is 3.44; while the average of happiness at work level is 3.39. The factors having significant effect on organization commitment and happiness at work are personal characteristics, job characteristics, work experiences, work environment and organization characteristics, where statistics show 0.01 impact. On the other hand, gender, which is one of the personal characteristics, shows neither and positive nor negative impact on job satisfaction, positive emotions and negative emotions. Physical work environment, as well, shows no relations to negative emotions, which is one of the factors of happiness at work.

(6)

The result also shows a positive relation between happiness at work and overall organization commitment, as well as willingness to exert a high level dedication to contribute to organization's success. Moreover, there is a positively powerful relation between a strong commitment to organization's goals and values towards a strong desire to maintain membership in the organization.

The study, therefore, suggests that Management who plays a pivotal role in setting strategies and directions to boost organization commitment should focus on the following factors: 1) job characteristics 2) work experiences 3) environment of work 4) characteristics of organization to organization commitment and happiness at work

For other consumer goods distribution companies in Bangkok with similar earnings and demographic profiles may find this study applicable in predicting the trend and likelihood of their organization commitment and happiness at work. Moreover, the researcher might consider adding some other factors that may affect the organization commitment and happiness at work, such as career opportunities - opportunities to rotate or relocate within the ASEAN region. The reason being that there is a business opportunity for the company to expand to the ASEAN region in the near future, as implication of, and respond to changing political, economic and social environments.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีจากความอนุเคราะห์และการสนับสนุนจากหลายภาคส่วน เริ่มต้นที่ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญกร วัชรศรีโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่สละเวลาอันมีค่ามาให้คำแนะนำในการทำวิจัยอย่างละเอียดจนเสร็จสมบูรณ์ด้วยความเอาใจใส่และทุ่มเท รวมถึงผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดาวิษา ศรีชัยรัตน์ ประธานกรรมการสอบที่ได้ให้ความรู้ในการวิจัย ตลอดจนคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการวิจัย และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เหตุทัย นำประเสริฐชัย ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน ที่กรุณาช่วยตรวจสอบความถูกต้องของงานวิจัย รวมทั้งให้คำแนะนำอันทำให้งานวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ บริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เสียสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถาม รวมถึงเพื่อน ๆ พี่ ๆ สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือ

ขอขอบพระคุณสมาชิกทุกคนในครอบครัวที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนการเรียนมาโดยตลอด ทำให้ผู้วิจัยมีแรงต่อสู้กับอุปสรรคนานัปการและสามารถผ่านพ้นปัญหาต่าง ๆ มาได้ด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยขอระลึกถึงพระคุณทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้น ตลอดจนท่านเจ้าของเอกสารและผลงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงถึง รวมถึง พี่ ๆ เพื่อน ๆ ที่ไม่ได้เอ่ยนามที่มีส่วนช่วยเหลือให้ งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ชนิกานต์ กระจ่าง

มีนาคม 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(18)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของการวิจัย	9
1.4 คำถามของการวิจัย	10
1.5 สมมติฐานของการวิจัย	10
1.6 ขอบเขตของการวิจัย	12
1.7 ตัวแปรที่ศึกษา	14
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
2.1 ข้อมูลพื้นฐานของบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร	17
2.2 ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบของความผูกพัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร	21
2.3 ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	33

2.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของพนักงาน	45
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ความสุขในการทำงานของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรและ ความสุขในการทำงานของพนักงาน	47
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	88
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	88
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	93
3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	105
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	106
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	107
บทที่ 4 ผลการวิจัย	100
4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงาน ของพนักงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงานของพนักงาน	111
4.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 1	155
4.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 2	204
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ	206
5.1 สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและ ความสุขในการทำงานของพนักงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรและ ความสุขในการทำงานของพนักงาน	208
5.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 1	219
5.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 2	227
5.4 อภิปรายผลการศึกษา	228
5.5 ข้อเสนอแนะและการใช้ประโยชน์จากงานวิจัย	239
บรรณานุกรม	251
ภาคผนวก	262
ประวัติผู้เขียน	272

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของการวิจัยจำแนกตามผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	9
2.1 จำนวนพนักงานที่สังกัดแต่ละฝ่าย	13
2.1 ระดับพนักงานของบริษัท	18
2.2 จำนวนพนักงานที่สังกัดในแต่ละฝ่าย	20
2.3 นิยามความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	23
2.4 องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร	27
2.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	32
2.6 นิยามความสุขและความสุขในการทำงาน	35
2.7 องค์ประกอบความสุขในการทำงาน	39
2.8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	44
2.9 ปัจจัยที่นำมาศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	55
2.10 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	58
2.11 ปัจจัยทั้งหมดที่มีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	60
2.12 ปัจจัยที่นำมาศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน	65
2.13 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	68
2.14 ปัจจัยทั้งหมดที่มีการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน	69
2.15 ปัจจัยร่วมระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน	71
2.16 ผลการศึกษาที่ผ่านมาของคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	75
2.17 ผลการศึกษาที่ผ่านมาของคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน	76

2.18 ผลการศึกษาที่ผ่านมาของลักษณะงานเกี่ยวกับความผูกพัน ของพนักงานต่อองค์กร	77
2.19 ผลการศึกษาที่ผ่านมาของลักษณะงานเกี่ยวกับความสุข ในการทำงานของพนักงาน	78
2.20 ผลการศึกษาที่ผ่านมาของประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	79
2.21 ผลการศึกษาที่ผ่านมาของประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของพนักงาน	80
2.22 ผลการศึกษาที่ผ่านมาของสภาพแวดล้อมของงานเกี่ยวกับ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	81
2.23 ผลการศึกษาที่ผ่านมาของสภาพแวดล้อมของงานเกี่ยวกับความสุข ในการทำงานของพนักงาน	82
2.24 ผลการศึกษาที่ผ่านมาของคุณลักษณะองค์กรที่ศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน	83
2.25 ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุข ในการทำงาน	87
3.1 จำนวนพนักงานที่สังกัดแต่ละฝ่าย	89
3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า	90
3.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล	94
3.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน	95
3.5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	96
3.6 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน	97
3.7 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา	98
3.8 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	99
3.9 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน	102
3.10 มาตรวัดข้อคำถาม	103
3.11 คะแนนความคิดเห็น	103
3.12 เกณฑ์การวัดคะแนนเฉลี่ย	104
3.13 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	106
3.14 สถิติที่ใช้ทดสอบ	109

4.1	จำนวนแบบสอบถามที่ตอบแก่กลุ่มตัวอย่างและได้กลับคืน	111
4.2	ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	113
4.3	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำท่าย	114
4.4	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ	115
4.5	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	117
4.6	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตกับการทำงาน	118
4.7	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านปัจจัยด้านลักษณะงาน	119
4.8	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน	120
4.9	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านปัจจัยด้านความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กร	121
4.10	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ	122
4.11	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	123
4.12	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	124
4.13	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านเงินเดือน	126
4.14	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน	128
4.15	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานทางกายภาพ	130
4.16	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน	131
4.17	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านกิจกรรมเพื่อสังคม	132
4.18	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา	133
4.19	สรุปค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน	134
4.20	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	140
4.21	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	142
4.22	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	144

4.23	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	146
4.24	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต	147
4.25	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	148
4.26	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับอารมณ์ด้านบวก	149
4.27	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับอารมณ์ด้านลบ	150
4.28	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	151
4.29	สรุปค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน	152
4.30	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติทีของความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ	153
4.31	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติทีของความสุข ในการทำงานโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ	156
4.32	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของ ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามช่วงอายุ	157
4.33	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ	158
4.34	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของ ความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามช่วงอายุ	159
4.35	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ	160
4.36	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของ ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ	161
4.37	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของ ความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ	162
4.38	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของ ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุงาน	163
4.39	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุงาน	165
4.40	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของ ความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุงาน	166

4.41	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุงาน	168
4.42	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของ ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	169
4.43	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	171
4.44	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของ ความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	172
4.45	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	172
4.46	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของ ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน	175
4.47	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่ง	177
4.48	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของ ความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน	178
4.49	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่ง	179
4.50	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานที่ทำทาบกับ ความผูกพันต่อองค์กร	177
4.51	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานที่ทำทาบกับ ความสุขในการทำงาน	179
4.52	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบกับ ความผูกพันต่อองค์กร	181
4.53	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ กับความสุขในการทำงาน	182
4.54	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างโอกาสก้าวหน้าในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร	183
4.55	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างโอกาสก้าวหน้าในงาน กับความสุขในการทำงาน	184

4.56	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความสมดุลชีวิตกับการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร	185
4.57	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความสมดุลชีวิตกับการทำงาน กับความสุขในการทำงาน	186
4.58	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความสำเร็จในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร	187
4.59	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความสำเร็จในงาน กับความสุขในการทำงาน	188
4.60	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความมั่นคงน่าเชื่อถือต่อองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร	188
4.61	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความมั่นคงน่าเชื่อถือต่อองค์กร กับความสุขในการทำงาน	189
4.62	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กร	190
4.63	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความสุขในการทำงาน	191
4.64	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความสัมพันธ์กับหัวหน้า กับความผูกพันต่อองค์กร	191
4.65	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความสัมพันธ์กับหัวหน้า กับความสุขในการทำงาน	192
4.66	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างเงินเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร	193
4.67	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างเงินเดือนกับความสุขในการทำงาน	193
4.68	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างนโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงานกับความผูกพันต่อองค์กร	194
4.69	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างนโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงานกับความสุขในการทำงาน	195
4.70	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างสภาพการทำงานทางกายภาพ กับความผูกพันต่อองค์กร	195
4.71	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างสภาพการทำงานทางกายภาพ กับความสุขในการทำงาน	196

4.72	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างกิจกรรมเพื่อสังคม กับความผูกพันต่อองค์กร	197
4.73	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างกิจกรรมเพื่อสังคม กับความสุขในการทำงาน	198
4.74	สรุประดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม	199
4.75	สรุประดับความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละมิติของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม	200
4.76	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1	203
4.77	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความสุขในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน	204
4.78	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2	205
5.1	คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	209
5.2	ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน	211
5.3	ระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน	216
5.4	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1	221
5.5	สรุประดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม	226
5.6	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2	227
5.7	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กร	227
5.8	เปรียบเทียบผลการศึกษางานวิจัยกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของคุณลักษณะ ส่วนบุคคลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	231
5.9	เปรียบเทียบผลการศึกษางานวิจัยกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของคุณลักษณะ ส่วนบุคคลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน	232
5.10	เปรียบเทียบผลการศึกษางานวิจัยกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของ ลักษณะงานเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	233
5.11	เปรียบเทียบผลการศึกษางานวิจัยกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของ ลักษณะงานเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน	234
5.12	เปรียบเทียบผลการศึกษางานวิจัยกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของ ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	235

5.13	เปรียบเทียบผลการศึกษางานวิจัยกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของ ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน	235
5.14	เปรียบเทียบผลการศึกษางานวิจัยกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของ สภาพแวดล้อมของงานเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน องค์กร	236
5.15	เปรียบเทียบผลการศึกษางานวิจัยกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของ สภาพแวดล้อมของงานเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน	237
5.16	เปรียบเทียบผลการศึกษางานวิจัยกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของ คุณลักษณะองค์กรที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	238
5.17	เปรียบเทียบผลการศึกษางานวิจัยกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของ คุณลักษณะองค์กรที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน	238
5.18	เปรียบเทียบผลการศึกษางานวิจัยกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของ ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	239
5.19	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม	241
5.20	ข้อเสนอแนะและการใช้ประโยชน์จากงานวิจัย	243
5.21	แผนการดำเนินงานเพื่อยกระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและ ความสุขในการทำงานของพนักงาน	249

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แผนภูมิแท่งเปรียบเทียบความต้องการแรงงาน และแรงงานที่ขาดแคลน	2
1.2 แผนภูมิแท่งอัตราการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรม สินค้าอุปโภคบริโภค	5
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	11
2.1 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ	46
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	92
3.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	105
3.3 กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล	107

บทที่ 1

บทนำ

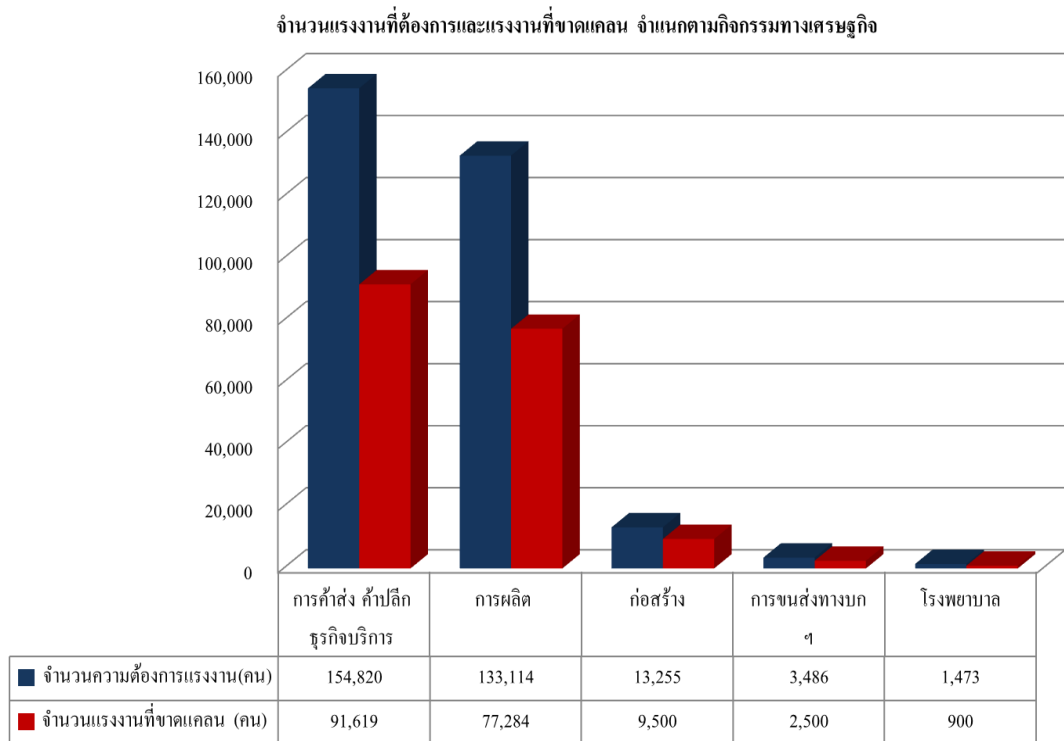
1.1 ที่มาและความสำคัญ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่สำคัญในการดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จตามภารกิจของทั้งองค์การภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน เนื่องด้วยเป้าประสงค์ขององค์การในด้านผลประกอบการและการเติบโตอย่างยั่งยืนนั้น มาจากการดำเนินงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการตัดสินใจ การวางแผนกลยุทธ์ การติดต่อประสานงาน การแก้ปัญหา และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่าง ๆ ของบุคลากรที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ (Coffman and Gabriel, 2002; พิภพ วังเงิน, 2547) แต่ปัจจุบันตลาดแรงงานกำลังประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีความสามารถ

จากข้อมูลสถิติความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2556 พบว่า ธุรกิจการค้าส่ง ค้าปลีก ธุรกิจบริการ ธุรกิจการผลิต ธุรกิจก่อสร้าง ธุรกิจการขนส่งทางบก (ไม่รวมการขนส่งผู้โดยสารทางบกอื่น ๆ ที่ไม่มีตารางเวลา ได้แก่ รถมอเตอร์ไซด์รับจ้าง รถจักรยานยนต์สามล้อ รถจักรยานสามล้อ) และตัวแทนธุรกิจการท่องเที่ยว และธุรกิจโรงพยาบาล ซึ่งมีสัดส่วนของธุรกิจในตลาดแรงงาน คือ ธุรกิจการค้าส่ง ค้าปลีก ธุรกิจบริการ 62.1% การผลิต – 30.2% ก่อสร้าง 5.9% การขนส่งทางบกฯ และตัวแทนธุรกิจการท่องเที่ยว 1.6% และโรงพยาบาล 0.2% นั้น มีจำนวนความต้องการแรงงานและแรงงานที่ขาดแคลน (ตำแหน่งงานที่หาคนทำงานยากหรือหาคนทำงานไม่ได้ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป) เป็นสัดส่วนดังนี้

สถานประกอบการที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับการค้าส่งค้าปลีกและธุรกิจบริการ มีความต้องการแรงงานประมาณ 154,820 คน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานที่ขาดแคลน 91,619 คน คิดเป็นสัดส่วนได้เท่ากับ 59.2% สถานประกอบการการผลิตมีความต้องการแรงงานประมาณ 133,114 คน เป็นแรงงานที่ขาดแคลน 77,284 คน คิดเป็นสัดส่วนได้เท่ากับ 58.1% สถานประกอบการในกิจกรรมการก่อสร้าง มีความต้องการแรงงานประมาณ 13,255 คน เป็นแรงงานที่ขาดแคลนประมาณ 9,500 คน คิดเป็นสัดส่วนได้เท่ากับ 71.7% สถานประกอบการกิจกรรมการขนส่งทางบกฯ

มีความต้องการแรงงานประมาณ 3,486 คน และเป็นแรงงานขาดแคลนประมาณ 2,500 คน คิดเป็นสัดส่วนได้เท่ากับ 71.7% และ โรงพยาบาล มีความต้องการแรงงานประมาณ 1,473 คน เป็นแรงงานขาดแคลนประมาณ 900 คน คิดเป็นสัดส่วนได้เท่ากับ 61.1% (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556) โดยจากข้อมูลดังกล่าวสามารถแสดงเป็นแผนภูมิแท่งเปรียบเทียบได้ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 แผนภูมิแท่งเปรียบเทียบความต้องการแรงงานและแรงงานที่ขาดแคลน
แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556.

จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีความสามารถในแต่ละธุรกิจดังกล่าว ทำให้การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของทรัพยากรมนุษย์และการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะและความชำนาญนั้น เป็นความท้าทายประการหนึ่งที่สำคัญขององค์กรในปัจจุบัน ซึ่งแนวทางการดำเนินการสำหรับการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่กับองค์กรและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันที่ได้รับการยอมรับเป็นแนวปฏิบัติที่มีการดำเนินการและมีประสิทธิผลในหลายองค์กร คือ การสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยพบว่า เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงความผูกพันออกมาในลักษณะดังนี้

1. ศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร หมายถึง การแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้นนอกจากนี้บุคคลยังประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดีรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิก หรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. เต็มใจที่จะใช้พลังงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศแรงกายแรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดีให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การร่วมแก้ปัญหากับองค์กร

3. ประารถอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์การโดยพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ ไม่โยกย้ายไปไหน แสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงานแม้ว่าจะได้รับการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้นก็ตามหรือ ไม่คิดที่จะลาออก แม้ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆก็ตามเป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Steers and Porter, 1983)

แต่ถ้าพนักงานขาดความผูกพันต่อองค์กร พนักงานจะแสดงพฤติกรรมที่ทำให้้องค์การเกิดปัญหาในการทำงานต่าง ๆ ตามมา อาทิเช่น ขาดความกระตือรือร้น เอาตัวเองออกห่างจากงาน ไม่ชอบใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่กล้าตัดสินใจคิดทำอะไรใหม่ๆ เป็นต้น ซึ่งสำนวนแบบไทยๆ เรียกว่า การทำงานแบบ "เข้าขามเย็นขาม" (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดालักษณ์ วัฒนสินธุ์ และ ไชยพันธ์ ปัญญาศิริ, 2552)

ส่วนความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน พนักงานจะมีความรู้สึกและประสบการณ์ ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น

2. ความพึงพอใจในงาน (work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

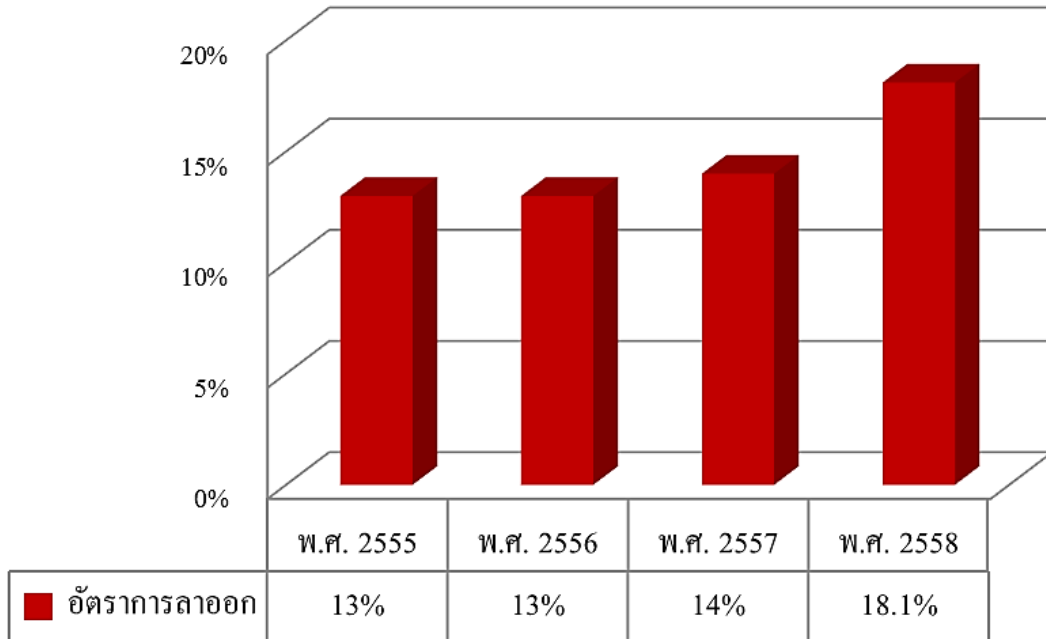
3. อารมณ์ด้านบวก (positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หรูหรา สนุกสนาน ยิ้มแย้มแจ่มใส และเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน รวมถึงมีความเลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ได้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่จะกระทำ

4. อารมณ์ด้านลบ (negative effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น เกิดความคับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง และไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง และจะรู้สึกอยากปรับปรุงแก้ไขให้สิ่งที่ไม่ดีเหล่านั้นดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข (Diener, 2000)

ความรู้สึกและประสบการณ์ดังกล่าวเหล่านี้ จะสนับสนุนให้การทำงานของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในทางกลับกัน หากพนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน พบว่าพนักงานจะเกิดความรู้สึกหดหู่ ฟูงซ่าน หรือเฉื่อยชา เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานลดลง และแน่นอนว่าผลเสียที่เกิดขึ้นนั้นย่อมต้องส่งผลกระทบต่อองค์กรด้วยเช่นกัน (Jobs DB, 2014)

ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญและความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของประชากรอย่างกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค กล่าวคือ กลุ่มอุตสาหกรรมที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตหรือเป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้าเพื่อการอุปโภคบริโภคต่าง ๆ ทั้งที่เป็นสินค้าที่จำเป็นและสินค้าฟุ่มเฟือย (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2558) นั้น พบว่า มีอัตราการลาออกของพนักงานโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยตั้งแต่ปี 2555 ถึง 2558 มีข้อมูลอัตราการลาออกของพนักงาน ดังนี้ ปี 2555 และปี 2556 อัตราการลาออกของพนักงานอยู่ที่ 13% (Hay Group, 2013) ปี 2557 กลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภคติดอันดับหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีอัตราการลาออกโดยเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งจากผลสำรวจ พบว่า กลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์มีอัตราการลาออกมากที่สุด อยู่ที่ 21% รองลงมาเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ กลุ่มอุตสาหกรรมอุปโภคบริโภค และกลุ่มอุตสาหกรรมที่เน้นเทคโนโลยี มีอัตราการลาออกอยู่ที่ 14% ทั้งนี้ในปีเดียวกันผลการสำรวจ พบว่า กลุ่มอุตสาหกรรมที่จ่ายเงินเดือน (Basic Salary) สูงสุด 3 อันดับแรก คือ กลุ่มอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซ กลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค และกลุ่มอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ (Hay Group, 2014 อ้างถึงใน ผู้จัดการ, 2557) และในปี 2558 ที่ผ่านมาก็เช่นกัน อุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภคก็ยังเป็นหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีอัตราการลาออกมากที่สุด โดยผลสำรวจระบุว่า กลุ่มอุตสาหกรรมวิศวกรรมมีอัตราการลาออกอยู่ที่ 18.9% กลุ่มอสังหาริมทรัพย์อยู่ที่ 18.5% และกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภคอยู่ที่ 18.1% (Hay Group, 2015 อ้างถึงใน ประชาชาติธุรกิจ, 2558) ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวสามารถแสดงอัตราการลาออกของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภคตามภาพที่ 1.2 ได้ดังนี้

อัตราการลาออกในกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค



ภาพที่ 1.2 แผนภูมิแท่งอัตราการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค

แหล่งที่มา: Hay Group, 2013; Hay Group, 2014 อ้างถึงใน ผู้จัดการ, 2557; Hay Group, 2015 อ้างถึงใน ประชาชาติธุรกิจ, 2558.

แนวโน้มอัตราการลาออกในกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภคเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญ ตั้งแต่ปี 2555 ถึง 2558 ที่ 13% 13% 14% และ 18.1% ตามลำดับ ในขณะที่ตลาดแรงงานกำลังประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีความสามารถ ซึ่งหากสถานการณ์ยังเป็นเช่นนี้ในอนาคตอาจส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้

ผลการวิจัยเกี่ยวกับเหตุผลที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากองค์กรที่ทำการสำรวจในปี 2557 และ 2558 พบว่า ในปี 2557 เหตุผลที่ทำให้พนักงานลาออกจากองค์กรเกิดจากไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่มีโอกาสก้าวหน้า จัดสมดุลชีวิตไม่ได้ มีความกดดันสูง รู้สึกว่าตัวเองทำงานได้ต่ำกว่าระดับที่พอใจ รู้สึกไม่ดีกับเจ้านาย และไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง (Toptenthailand, 2014) และปี 2558 ผลสำรวจดัชนีความสุขของพนักงานที่ทำงานในปัจจุบัน พบว่า เหตุผลที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากองค์กร มีดังต่อไปนี้

โอกาสในการเติบโตในองค์กรน้อย 18.6% เนื่องจากหลายคนประสบปัญหาทำงานมานานหลายปี แต่ต้องย้ายอยู่กับที่ไม่ไปไหนเสียที ซึ่งบางครั้งอาจจะเป็นเพราะตำแหน่งที่โตกว่ายังไม่ว่าง ทำให้ต้องอยู่ในตำแหน่งเดิมนานเท่ากับอายุงาน หรือองค์กรต้องการแนวความคิดใหม่ ๆ จึงมองหาคนจากภายนอกมาแทนตำแหน่งที่สูงกว่าตน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานไม่ราบรื่น 10.6% ซึ่งมีพนักงานหลายคนยอมรับว่า หากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ราบรื่น เช่น ทักษะไม่ดีตรงกัน มีปัญหาการเมืองภายใน จะส่งผลให้การสื่อสารขณะทำงานร่วมกันมีปัญหา การทำงานเกิดความผิดพลาด และรู้สึกอึดใจเมื่อต้องเผชิญหน้าหน้ากับเพื่อนร่วมงาน เฉกเช่นเดียวกัน หากพนักงานที่รู้สึกถึงความสัมพันธ์กับหัวหน้างานไม่ค่อยดี เช่น หัวหน้าไม่ชอบผลงาน หัวหน้าลำเอียงหรือเลือกที่รักมักที่ชัง เป็นต้น จะทำให้รู้สึกอึดใจในการทำงานร่วมกันกับหัวหน้า และอาจส่งผลให้ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนในอนาคตได้

การปรับเงินเดือนไม่เพียงพอกับการดำรงชีวิต 10.5% เนื่องจากการปรับขึ้นเงินเดือนน้อยเกินไปไม่สัมพันธ์กับอัตราค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้นมาก โดยบางบริษัทมีเกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนที่สวนทางกับอัตราเงินเฟ้อ ทำให้พนักงานหมดกำลังใจในการทำงาน เพราะแม้ว่าจะได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนมากกว่าเดิม แต่ก็ยังไม่สามารถใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้เพียงพอหรือจ่ายหนี้สินได้

ระบบการทำงานไม่เอื้อให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพเท่าที่ควร 9.6% โดยเฉพาะพนักงานวัยหนุ่มสาวรุ่นใหม่ที่ไม่ชอบระบบการทำงานที่ล้าหลัง หรือการทำงานที่ต้องผ่านกระบวนการอนุมัติหลายขั้นตอน ไม่ว่าจะป็นขั้นตอนการส่งงานหรือแก้ไขงานก็ตาม เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้มองว่าเป็นการทำงานที่ใช้เวลานาน และต้องใช้ทั้งกำลังกายและกำลังสมองที่มากกว่าปกติ

งานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงตามความสามารถของตนเอง 9.4% เนื่องจากพนักงานหลายคนต้องทำงานที่ตนเองไม่ถนัด จึงทำให้เกิดความรู้สึกกดดันทั้งเรื่องของเนื้องานที่ต้องเรียนรู้ใหม่ เวลาส่งงาน และประสิทธิภาพของผลงาน เพราะหากผลงานไม่ดีก็อาจจะทำให้ได้รับการตำหนิได้ (Jobs DB, 2015) ด้วยเหตุนี้พนักงานจึงตัดสินใจลาออกจากองค์กร เพื่อหาโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน เงินเดือนที่เพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม งานที่ตนเองมีความถนัดหรือชอบมากกว่า และบริษัทที่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สามารถลดขั้นตอนในการทำงานได้

ดังนั้นผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค จึงสนใจศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน และความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ด้านประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า เงินเดือน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน และสภาพการทำงานทางกายภาพ รวมถึงด้านคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา คือ กิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กร ที่อาจจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยเลือกธุรกิจจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลบริษัท ณ เดือนมีนาคม 2559 ระบุว่า ปัจจุบันบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นบริษัทตัวแทนจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย โดยรับผิดชอบในการกระจายสินค้ากว่า 600 รายการ ภายใต้ 90 แแบรนด์ส์สู่อุปโภคบริโภคชาวไทย ทั้งสินค้าประเภทของใช้ ของอุปโภค สินค้าสำหรับเด็ก เช่น สบู่ ผงซักฟอก น้ำยาล้างจาน ยาสีฟัน และผลิตภัณฑ์สำหรับเด็ก เป็นต้น และสินค้าประเภทของกิน ของบริโภค เช่น บะหมี่กึ่งสำเร็จรูป น้ำส้มสายชู และลูกอม เป็นต้น ซึ่งรายได้ของบริษัทในปี 2558 เท่ากับ 29,033 ล้านบาท มีพนักงานรับผิดชอบจำนวนทั้งสิ้น 1,565 คน (ข้อมูลบริษัท ณ วันที่ 1 มีนาคม 2559) ภายใต้วิสัยทัศน์ที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้อุปโภคบริโภคและการขยายตลาดสู่สากล รวมถึงค่านิยมที่มุ่งเน้นการรับผิดชอบต่อสังคม การพัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง การรวมพลังด้วยความสามัคคี ความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ และการเป็นองค์กรคนดีที่ซื่อสัตย์และยุติธรรม ซึ่งในปี พ.ศ. 2557 บริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร แห่งนี้ได้รับพระราชทานตราตั้ง อันเป็นเครื่องหมายประจักษ์เอกสารรับรองว่า บริษัทได้ประกอบธุรกิจการค้าด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตั้งอยู่ในศีลธรรม มีหลักฐานมั่นคง และมีความจงรักภักดีในการดำเนินงานเสมอมา (Annual report, 2014; Annual report, 2015; ข้อมูลบริษัท, 2559)

สถานการณ์การลาออกของพนักงานในบริษัท พบว่า พนักงานที่เข้ามาทำงานในช่วงปีแรกๆ จะมีอัตราการลาออกสูง แล้วถึงจะค่อยๆ เริ่มลดลงในพนักงานที่มีอายุงาน 5-6 ปีไปแล้ว โดยอายุงานเฉลี่ยของพนักงานในบริษัทจะอยู่ที่ประมาณ 8 ปี (ข้อมูลบริษัท, 2559) ทำให้บริษัทมีค่าใช้จ่ายและต้นทุนเพิ่มขึ้น ทั้งต้นทุนทางตรง ได้แก่ การลงทุนเพื่อสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคคลากรใหม่ให้มีความรู้ความสามารถขึ้นมาทดแทนพนักงานเก่าที่ลาออกไป ซึ่งเป็นการลงทุนที่

ใช้เวลาและงบประมาณเป็นจำนวนมาก ต้นทุนทางอ้อม เช่น พนักงานใหม่ขาดทักษะในการดูแล และตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า ทำให้ลูกค้าไม่กลับมาใช้บริการของบริษัทอีก หรือบางครั้งลูกค้าติดตามพนักงานที่ลาออกไป ส่งผลให้บริษัทเสียลูกค้าเพิ่มมากขึ้น และต้นทุนค่าเสียโอกาส คือ การสูญเสียความรู้ ทักษะ ความสามารถ และภูมิปัญญาของพนักงานในการที่จะพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น หรือการสูญเสียความรู้ ความชำนาญของพนักงานไปให้คู่แข่งพัฒนาการแข่งขันให้ดีขึ้น เป็นต้น

ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงาน ในปัจจุบัน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงาน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงาน จะนำไปใช้ไปใช้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและนักวิจัยท่านอื่นๆ ในการพัฒนาให้พนักงานขององค์การมีความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลทำให้การดำเนินงานขององค์การประสบผลสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืน อันจะเป็นประโยชน์ถึงคุณภาพชีวิตโดยรวมของประชากรไทยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท จัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์การที่ศึกษาที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงาน

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของการวิจัย

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการวิจัยในครั้งนี้ทราบข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยสามารถนำข้อเสนอแนะไปประยุกต์ใช้ได้จริง

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประกอบด้วยบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร (ประชากรที่ศึกษา) บริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคอื่นๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร (ประชากรที่มีความใกล้เคียง) และนักวิจัยที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานในอนาคต โดยมีรายละเอียดประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของการวิจัยจำแนกตามผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังตารางที่ 1.1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1.1 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของการวิจัยจำแนกตามผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

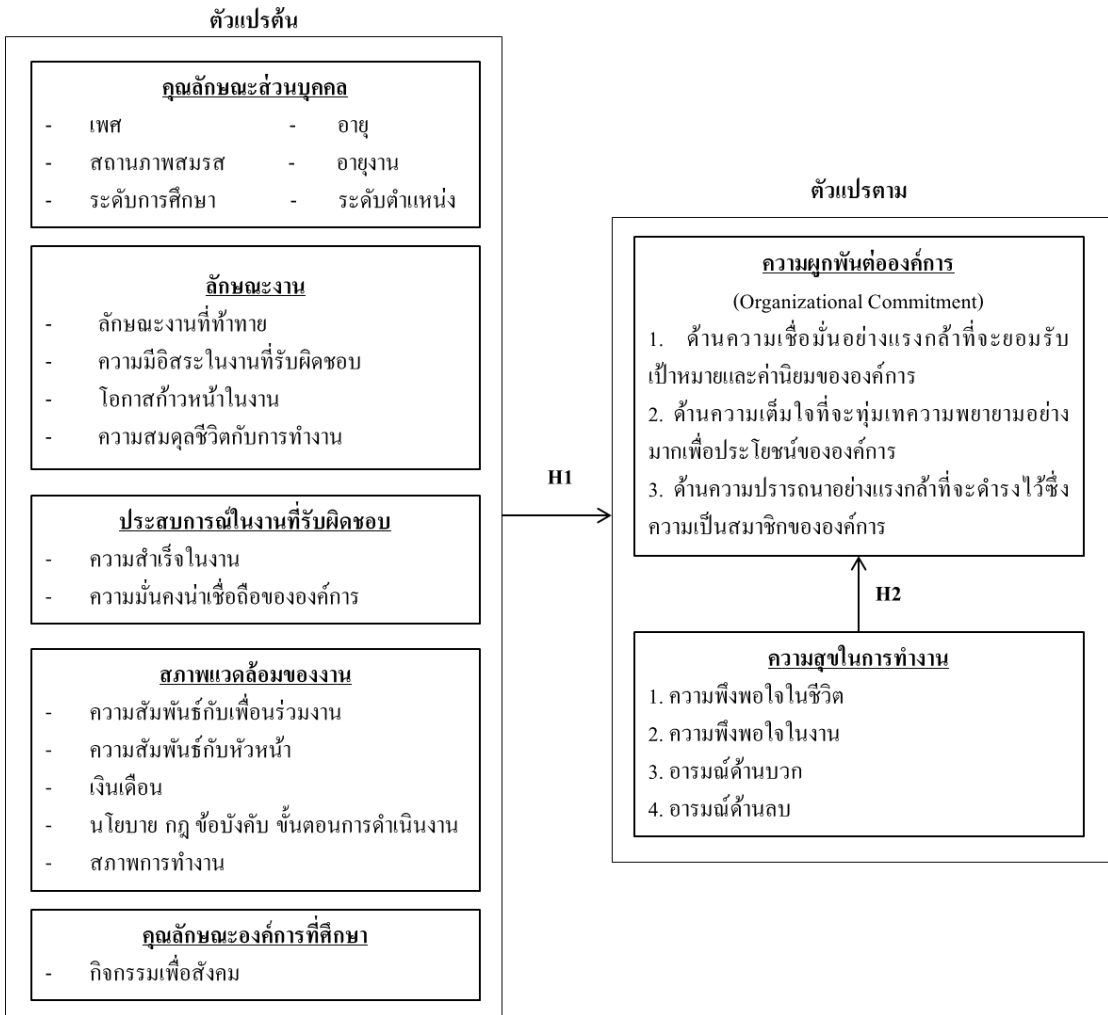
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
ประชากรที่ศึกษา	1. ทราบข้อมูลพื้นฐานและข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินผลการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานในคราวต่อไป
ประชากรที่มีความใกล้เคียง	2. มีแผนเตรียมพร้อมสำหรับการพัฒนายกระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานในปัจจุบัน
นักวิจัยในอนาคต	3. ทราบแนวทางการปรับใช้ข้อมูลจากผลการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน
	4. ทราบแนวทางการศึกษาในอนาคตและข้อจำกัดของการวิจัยในหัวข้อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อสร้างสรรค์งานวิจัยที่มีคุณค่าต่อไป

1.4 คำถามของการวิจัย

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษาได้บ้างที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน
3. ความสุขในการทำงานสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรหรือไม่ อย่างไร

1.5 สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษาที่แตกต่างกัน สะท้อนความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน
2. ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร



ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Steers และ Porter (1983) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Diener (2000) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต
2. ด้านความพึงพอใจในงาน
3. ด้านอารมณ์ด้านบวก
4. ด้านอารมณ์ด้านลบ

1.6.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,565 คน (ข้อมูลบริษัท ณ วันที่ 1 มีนาคม 2559) ซึ่งสังกัดอยู่ในแต่ละฝ่ายแตกต่างกันไปทั้งหมด 14 ฝ่าย คือ ฝ่ายบัญชีและการเงิน (Financial and Accounting) ฝ่ายบริหารการขาย (Sale Administrative) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (Management Information Technology) ฝ่ายธุรการ (Administration) ฝ่ายสำนักประธานกรรมการบริหาร (Office of the Director) ฝ่ายธุรกิจต่างประเทศ (International Business) ฝ่ายบริหารการเงินและการลงทุน (Financial and Investment) ฝ่ายขาย 1 (Sale 1) ฝ่ายขาย 2 (Sale 2) ฝ่ายผลิตภัณฑ์ 1 (Product 1) ฝ่ายผลิตภัณฑ์ 2 (Product 2) ฝ่ายผลิตภัณฑ์ 3 (Product 3) และฝ่ายวิจัย (Research) (ข้อมูลบริษัท, 2559) ดังแสดงในตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 จำนวนพนักงานที่สังกัดแต่ละฝ่าย

ลำดับ	ฝ่ายงาน	จำนวนพนักงาน (คน)
1	บัญชีและการเงิน	96
2	บริหารการขาย	90
3	ทรัพยากรมนุษย์	20
4	เทคโนโลยีสารสนเทศ	32
5	ธุรการ	30
6	สำนักประธานกรรมการบริหาร	230
7	ธุรกิจต่างประเทศ	11
8	บริหารการเงินและการลงทุน	8
9	ขาย 1	419
10	ขาย 2	383
11	ผลิตภัณฑ์ 1	37
12	ผลิตภัณฑ์ 2	83
13	ผลิตภัณฑ์ 3	104
14	ฝ่ายวิจัย	22
รวม		1,565

แหล่งที่มา: ข้อมูลบริษัท, 2559.

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 319 คน ที่ได้จากการใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ซึ่งจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบโอกาสหรือความน่าจะเป็นที่แต่ละหน่วยในประชากรจะถูกเลือก โดยอาศัยฝ่ายงานในการกำหนดโควต้า (quota sampling) ในการเลือกสุ่ม ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูลและความกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่าง

1.7 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง
2. ลักษณะงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ทำท่าย ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน และความสมดุลชีวิตกับการทำงาน
3. ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน ความมุ่งมั่น น่าเชื่อถือขององค์กร
4. สภาพแวดล้อมของงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า เงินเดือน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน และสภาพการทำงานทางกายภาพ
5. คุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา คือ กิจกรรมเพื่อสังคม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน

1. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers และ Porter (1983) ที่ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. ความสุขในการทำงานของพนักงาน ตามแนวคิดของ Diener (2000) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ด้านบวก และด้านอารมณ์ด้านลบ

1.8 นิชยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กร หมายถึง บริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความแข็งแกร่งของการแสดงตัวและการทุ่มเทให้กับองค์กร ประกอบด้วยความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร รวมถึงความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
3. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขทางใจที่เกิดจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ ทำให้บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน มีความสนุกสนาน และกระตือรือร้นในการทำงาน
4. พนักงาน คือ พนักงานในบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
5. พนักงานปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานประจำตั้งแต่ ระดับพนักงาน จนถึง ระดับเจ้าหน้าที่จำนวน
6. ผู้บริหารระดับต้น หมายถึง พนักงานประจำที่มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับหัวหน้าฝ่าย จนถึง ผู้จัดการแผนก
7. ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง พนักงานประจำที่มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ ผู้จัดการส่วนขึ้นไป
8. ลักษณะงานที่ทำทลาย หมายถึง งานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อหน่าย หรือเป็นงานที่ไม่ถนัด
9. ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลมีอิสระ อำนาจ และเสรีภาพในการตัดสินใจ โดยสามารถควบคุมและกำหนดการทำงานของตนเองได้
10. โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสนเลื่อนขั้นในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และสามารถเข้าถึงโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาได้
11. ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น
12. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จจากการทำงาน หรือสามารถทำงานที่ท้าทายที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ในการทำงานในทางบวก และทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจ รวมถึงมีความก้าวหน้าในการทำงาน

13. ความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กร หมายถึง ความมั่นคงในหน้าที่การงานและองค์กรที่ทำงานอยู่
14. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถผู้เข้ากับทุกคนได้ ได้รับความเป็นมิตรและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
15. ความสัมพันธ์กับหัวหน้า หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์อันดีและได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
16. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอการดำรงชีวิตของบุคคล
17. นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน หมายถึง กฎ ระเบียบคำสั่ง ข้อบังคับ และขั้นตอนในการดำเนินงานที่มีความชัดเจนและสามารถยืดหยุ่นได้
18. สภาพการทำงานทางกายภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมและเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย และเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน
19. กิจกรรมเพื่อสังคม หมายถึง กิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กรที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

2.1 ข้อมูลพื้นฐานของบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.2 ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

2.3 ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

2.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ความสุขในการทำงานของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน

2.1 ข้อมูลพื้นฐานของบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขต

กรุงเทพมหานคร

บริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นบริษัทตัวแทนจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค รับผิดชอบในการกระจายสินค้ากว่า 600 รายการ ภายใต้ 90 แแบรนด์สู่ครอบครัวคนไทย ทั้งสินค้าประเภทของใช้ ของอุปโภค สินค้าสำหรับเด็ก เช่น สบู่ ผงซักฟอก น้ยาล้างจาน ยาสีฟัน และผลิตภัณฑ์สำหรับเด็ก เป็นต้น และสินค้าประเภทของกิน ของบริโภค เช่น บะหมี่กึ่งสำเร็จรูป น้ยาส้มสายชู และลูกอม เป็นต้น ซึ่งรายได้ในปี 2558 เท่ากับ 29,033 ล้านบาท และมีพนักงาน 1,565 คน (ข้อมูลบริษัท ณ วันที่ 1 มีนาคม 2559) โดยแบ่งออกเป็น

3 ระดับ คือ พนักงานปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับสูง (Annual report, 2015; ข้อมูลบริษัท, 2559)

พนักงานปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานประจำตั้งแต่ ระดับพนักงาน จนถึง ระดับเจ้าหน้าที่ มีจำนวน 1,280 คน ผู้บริหารระดับต้น หมายถึง พนักงานประจำที่มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับหัวหน้า ฝ่าย จนถึง ผู้จัดการแผนก มีจำนวน 216 คน และผู้บริหารระดับสูง หมายถึง พนักงานประจำที่มี ระดับตำแหน่งตั้งแต่ผู้จัดการส่วนขึ้นไป มีจำนวน 69 คน ดังตารางที่ 2.1 ซึ่งปัจจุบันสถานการณ์ การลาออกของพนักงานในบริษัท พบว่า พนักงานที่เข้ามาทำงานในช่วงปีแรกๆ จะมีอัตราการ ลาออกสูง แล้วถึงจะค่อยๆ เริ่มลดลงในพนักงานที่มีอายุงาน 5-6 ปีไปแล้ว โดยอายุงานเฉลี่ยของ พนักงานในบริษัทจะอยู่ที่ประมาณ 8 ปี (ข้อมูลบริษัท, 2559)

ตารางที่ 2.1 ระดับพนักงานของบริษัท

ระดับ	ช่วงตำแหน่ง	จำนวน (คน)
พนักงานปฏิบัติการ	พนักงาน - ระดับเจ้าหน้าที่	1,280
ผู้บริหารระดับต้น	หัวหน้าฝ่าย - ผู้จัดการแผนก	216
ผู้บริหารระดับสูง	ตั้งแต่ผู้จัดการส่วนขึ้นไป	69
	รวม	1,565

แหล่งที่มา: ข้อมูลบริษัท, 2559.

พนักงานทั้งหมดจำนวน 1,565 คน สังกัดอยู่ในแต่ละฝ่ายงานแตกต่างกันไปทั้งหมด 14 ฝ่าย ประกอบด้วย 1. ฝ่ายบัญชีและการเงิน (Financial and Accounting) รับผิดชอบงานด้าน บัญชี และการเงินภายในบริษัท รวมไปถึงบัญชีลูกหนี้ บัญชีสินค้า มีพนักงานจำนวน 96 คน 2. ฝ่าย บริหารการขาย (Sale Administrative) รับผิดชอบงานด้านการบริหารข้อมูลการจัดซื้อในเขตพื้นที่ ต่าง ๆ ของบริษัท มีพนักงานจำนวน 90 คน 3. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) รับผิดชอบ งานด้าน การจัดการทรัพยากรบุคคล และพัฒนาบุคลากร มีพนักงานจำนวน 20 คน 4. ฝ่าย เทคโนโลยีสารสนเทศ (Management Information Technology) รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ มีพนักงานจำนวน 32 คน 5. ฝ่ายธุรการ (Administration) รับผิดชอบงานด้านธุรการ มี พนักงานจำนวน 30 คน

6. ฝ่ายสำนักประธานกรรมการบริหาร รับผิดชอบงานด้านการตรวจสอบภายใน การบริหารคุณภาพ การโฆษณา การสื่อสารขององค์กร การวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ กราฟิกดีไซน์ กฎหมาย งบประมาณ ตรวจสอบงานขาย และรับผิดชอบดูแลยานพาหนะที่ใช้ขนส่งสินค้า มีพนักงานจำนวน 230 คน 7. ฝ่ายธุรกิจต่างประเทศ (International Business) รับผิดชอบงานด้านการติดต่อและดำเนินงานด้านธุรกิจต่างประเทศ มีพนักงานจำนวน 11 คน

8. ฝ่ายบริหารการเงินและการลงทุน (Financial and Investment) รับผิดชอบงานด้านการบริหารการเงินและการลงทุนของบริษัท มีพนักงานจำนวน 8 คน 9. ฝ่ายขาย 1 (Sale 1) รับผิดชอบงานขายสินค้าประเภทของใช้ ของอุปโภค สินค้าประเภทของเด็กและของกินบางชนิด เช่น สบู่ ผงซักฟอก น้ำยาล้างจาน ผลิตภัณฑ์เด็ก ยาสีฟัน เป็นต้น มีพนักงานจำนวน 419 คน 10. ฝ่ายขาย 2 (Sale 2) รับผิดชอบงานขายสินค้าประเภทของกิน ของบริโภค เช่น บะหมี่กึ่งสำเร็จรูป ลูกอม น้ำส้มสายชู เป็นต้น มีพนักงานจำนวน 383 คน

11. ฝ่ายผลิตภัณฑ์ 1 (Product 1) รับผิดชอบงานด้านการตลาดของสินค้าประเภทของใช้ ของอุปโภค มีพนักงานจำนวน 37 คน 12. ฝ่ายผลิตภัณฑ์ 2 (Product 2) รับผิดชอบงานด้านการตลาดของสินค้าประเภทของกิน ของบริโภค มีพนักงานจำนวน 83 คน 13. ฝ่ายผลิตภัณฑ์ 3 (Product 3) รับผิดชอบงานด้านการตลาดของสินค้าประเภทของเด็กและของกินบางชนิด มีพนักงานจำนวน 104 คน และ 14. ฝ่ายวิจัย (Research) รับผิดชอบงานด้านการวิจัย สืบหาข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลข้อมูล มีพนักงานจำนวน 22 คน (ข้อมูลบริษัท, 2559) ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 จำนวนพนักงานที่สังกัดในแต่ละฝ่าย

ลำดับ	ฝ่ายงาน	จำนวนพนักงาน (คน)
1	บัญชีและการเงิน	96
2	บริหารการขาย	90
3	ทรัพยากรมนุษย์	20
4	เทคโนโลยีสารสนเทศ	32
5	ธุรการ	30
6	สำนักประธานกรรมการบริหาร	230
7	ธุรกิจต่างประเทศ	11
8	บริหารการเงินและการลงทุน	8
9	ขาย 1	419
10	ขาย 2	383
11	ผลิตภัณฑ์ 1	37
12	ผลิตภัณฑ์ 2	83
13	ผลิตภัณฑ์ 3	104
14	ฝ่ายวิจัย	22
รวม		1,565

แหล่งที่มา: ข้อมูลบริษัท, 2559.

นโยบายด้านการดูแลพนักงาน บริษัทปฏิบัติต่อพนักงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยเคารพต่อศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์ สิทธิมนุษยชน จริยธรรม และเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงศักยภาพของตน เพื่อความก้าวหน้าและสร้างความมั่นคงในอาชีพ โดยบริษัทมุ่งเสริมฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างทั่วถึง รวมถึงให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานและพัฒนาบริษัท ให้ผลตอบแทนและความเป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ และผลการปฏิบัติของพนักงานแต่ละคน ตลอดจนดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตสุขภาพและทรัพย์สินของพนักงานเป็นสำคัญ (Annual report, 2015)

การดำเนินงานที่ผ่านมาของบริษัทได้มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้อุปโภคบริโภคและขยายตลาดขององค์กรสู่สากล ภายใต้วิสัยทัศน์ของบริษัทที่กำหนดไว้ว่า “คุณภาพคู่คุณธรรม ผู้นำการจำหน่าย เพิ่มพูนสุขให้คนไทย พร้อมก้าวไกลสู่สากล” ซึ่งมีค่านิยมองค์กรที่สอดคล้องกัน ประกอบด้วย การรับผิดชอบต่อสังคม การพัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง การรวมพลังด้วยความสามัคคี ความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ และการเป็นองค์กรคนดีที่ซื่อสัตย์และยุติธรรม โดยในปี พ.ศ. 2557 บริษัท ได้รับพระราชทานตราตั้ง อันเป็นเครื่องหมายประจักษ์เอกสารรับรองว่า บริษัทได้ประกอบธุรกิจการค้าด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตั้งอยู่ในศีลธรรม มีหลักฐานมั่นคง และมีความจงรักภักดีในการดำเนินงานเสมอมา (Annual report, 2014)

นอกจากนี้บริษัทจัดยังได้จัดตั้งมูลนิธิของบริษัทขึ้นมีฐานะเป็นองค์กรเพื่อการกุศล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมกิจกรรมสาธารณประโยชน์และส่งเสริมการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของประชาชนและการศึกษาของเด็กและเยาวชนในท้องถิ่นที่ห่างไกล ซึ่งกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมเพื่อสร้างประโยชน์สุขแก่สังคมและส่วนรวมของมูลนิธิที่มีการดำเนินการตลอดมา ได้แก่ กิจกรรมการสร้างโรงเรียน มอบทุนการศึกษาและสิ่งของเครื่องใช้ให้แก่โรงเรียนที่ขาดแคลนในชนบท การบริจาคเงินและเครื่องอุปโภคบริโภคเพื่อสาธารณกุศลแก่ผู้ยากไร้และผู้ประสบสาธารณภัยต่างๆ ทั่วประเทศ (Annual report, 2015)

2.2 ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบของความผูกพัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

ความหมายความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

คำในภาษาอังกฤษที่ใช้ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรได้มีการเปลี่ยนแปลงไป โดยใช้คำว่า "engagement" แทนคำว่า "commitment" มากขึ้น ซึ่งทั้งสองคำนี้เมื่อแปลออกมาในภาษาไทยต่างก็หมายความว่า "ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร" เหมือนกัน จากการศึกษาค้นคว้าของ สุรัสวดี สุวรรณเวช (2551) พบว่า งานศึกษาของนักวิชาการหรือนักวิจัยส่วนใหญ่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะใช้คำว่า "commitment" แต่หากเป็นงานวิจัยขององค์กรที่ปรึกษาทางธุรกิจต่างๆภายหลังปี ค.ศ. 1990 เป็นต้นมา จะนิยมใช้คำว่า "engagement" แทน (สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2551)

นิยามความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ซึ่งบางท่านมองว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร หมายถึง ระดับการลงทุนสิ่งต่าง ๆ ของบุคคลให้แก่องค์กร (Side-bet) ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน หรือแม้กระทั่งสิ่งที่เป็นนามธรรมอย่างความอดสาหัสและความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งจะเป็นผลทำให้บุคคลมีทัศนคติและความรู้สึกร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นๆ ได้ลงทุนไป หรือการที่บุคคลสามารถรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนเกื้อกูลต่าง ๆ ที่มาจากองค์กร (Eisenberger et al., 1990: 52; Becker, 1960: 32-40)

ส่วนนักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งให้ความเห็นว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร หมายถึง การผูกติด (affective attachment) หรือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร โดยบุคคลจะแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กร รวมถึงเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Buchanan, 1974: 533-546; Wiener, 1982: 418; Steers and Porter, 1983; Steers, 1997: 46; Hewitt Associates, 2009)

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่ง กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นของพนักงานต่อองค์กร เกิดจากความรู้สึกในใจ ความเชื่อ ชุดของเจตนา และทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวก (positive attitude) ต่อองค์กร ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป โดยจะมอบพลังกายและความจงรักภักดี (loyalty) ให้แก่องค์กรที่ตนเข้าไปเป็นสมาชิกอยู่ และไม่เต็มใจที่จะลาออกจากองค์กร แม้จะได้รับค่าตอบแทน หรือสถานภาพที่สูงขึ้น ความเป็นอิสระทางวิชาชีพ หรือมิตรภาพที่ดีขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงานก็ตาม เพื่ออุทิศตัวและสร้างสรรค์ให้องค์กรของตนอยู่ในสถานะที่ดีขึ้นมากกว่าที่เป็นอยู่ (Kanter, 1968: 499-517; Hrebiniak and Alluto, 1972: 555; Mowday et al., 1982; Hunt and Chonko, 1985: 113; ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์, 2529: 94; สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2551) ซึ่งนิยามความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรดังกล่าวสามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.3 ดังนี้

ตารางที่ 2.3 นิยามความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

นักวิชาการ	กลุ่มความหมายด้านการใช้เหตุผลเชิงการแลกเปลี่ยน	นิยามความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	
		กลุ่มความหมายด้านความทุ่มเทและเห็นคุณค่าต่อเป้าหมายขององค์กร	กลุ่มความหมายด้านความเกี่ยวข้องกับจิตใจที่ต้องการผูกติดกับองค์กร
Becker (1960: 32-40)	✓		
Kanter (1968: 499-517)			✓
Hrebiniak และ Alluto (1972: 555)			✓
Buchanan (1974: 533-546)		✓	
Mowday et al. (1982)			✓
Wiener (1982: 418)		✓	
Steers และ Porter (1983)		✓	
Hunt และ Chonko (1985: 113)			✓
ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529: 95)			✓
Eisenberger (1990: 52)	✓		
Steers (1997: 46)		✓	
สุรัสวดี สุวรรณเวช (2551)			✓
Hewitt Associates (2009)		✓	

ความพยายามที่จะสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร และทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้นั้น พนักงานขององค์กรจำเป็นต้องมีความทุ่มเทและเห็นคุณค่าต่อเป้าหมายขององค์กร รวมถึงมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจที่ต้องการผูกติดหรือคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนิยาม ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่าหมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับองค์กร โดยบุคคลจะทุ่มเทพลังกาย พลังใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ รวมถึงตั้งใจและเต็มใจที่จะผูกติดตนเองกับองค์กรเพื่อดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ความสำคัญของความผูกพัน

การศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้รับความสนใจจากนักวิชาการด้านองค์การและการบริหารมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ก่อนศตวรรษที่ 70 เนื่องมาจากผลการศึกษาในหัวข้อนี้สามารถพิสูจน์ให้เห็นได้อย่างเป็นรูปธรรมว่า นัยยะความเจริญเติบโตขององค์กรมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทัศนคติและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของพนักงานในองค์กร โดยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ (Mowday et al., 1974; Mowday et al., 1982: 6-7)

เนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความทุ่มเทและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์กร ช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้องค์กรลดต้นทุนในการดำเนินงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน นอกจากนี้ความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรจะช่วยให้องค์กรสามารถรักษานักบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่งได้อีกด้วยได้ (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2551; พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และ ไชยนันท์ ปัญญาศิริ, 2552)

แต่หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะหางานและสมัครใจลาออกจากงานสูง หรือมักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใดๆต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานให้น้อยที่สุดหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้ (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2551) ซึ่งเป็นผลให้ผลผลิตของบริษัทลดลง ก่อเกิดความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่างๆ ทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์ ขวัญกำลังใจพนักงาน ค่าตอบแทน ตลอดจนการสิ้นเปลืองทรัพยากรบุคคลที่องค์กรได้ลงทุนลงแรงไปกับการสรรหาการคัดเลือก การฝึกฝน อบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่ (Angle and Perry, 1981: 1)

ยิ่งไปกว่านั้นหากพนักงานขาดความผูกพันต่อองค์กร จนทำให้มีการลาออกจากงานพร้อมกันทีเดียวหลายคนหรือยกทีมลาออก จะสร้างปัญหาในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก เพราะการที่จะจัดคนที่เหมาะสมกับงานให้ได้ตามหลักการนั้น จะมีเรื่องของต้นทุนในการดำเนินการขององค์กรเข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และ ไชยนันท์ ปัญญาศิริ, 2552)

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบัน เนื่องจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนต่าง ๆ เพราะหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว พนักงานจะลดอัตราการขาดงาน ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ และอยู่คู่กับองค์กร ไม่ลาออกไปทำงานที่อื่น ทำให้การดำเนินงานขององค์กรไม่หยุดชะงัก ของเสียจากการผลิตน้อยลง ฝ่ายทรัพยากรบุคคลไม่ต้องสิ้นเปลืองทรัพยากรไม่กับการสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานใหม่โดยไม่จำเป็น ส่งผลให้องค์กรมีผลประกอบการที่ดีและสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน

องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

นักทฤษฎีหลายท่านที่ทำการศึกษารวบรวมเรื่องความผูกพันต่อองค์กรได้เสนอองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรไว้อย่างคล้ายคลึงกัน โดยส่วนใหญ่เสนอว่าองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วย 1. ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และ 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Sheldon, 1971: 143-150; Buchanan, 1974: 533-546) ซึ่ง Porter et al. (1974: 603-609) และ Steers (1977: 47) ได้ขยายความของ 3 องค์ประกอบนี้ว่า

องค์ประกอบที่ 1 ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคลสอดคล้องกันหรือไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิก หรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายมีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

องค์ประกอบที่ 2 ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี รวมถึงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกับองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

องค์ประกอบที่ 3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการ

ปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้าย ซื่อสัตย์ต่อองค์กร พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤติ อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

หลังจากนั้น Steers ได้ทำการศึกษาเรื่องนี้อีกครั้งร่วมกับ Porter โดย Steers and Porter (1983) ได้กล่าวเช่นเดิมว่า องค์ประกอบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมี 3 ประการ คือ 1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

แต่อย่างไรก็ตามยังมีนักทฤษฎีบางท่านเสนอองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรบางองค์ประกอบเพิ่มเติมที่มีความแตกต่างไปจากองค์ประกอบข้างต้น กล่าวคือ O'Reilly และ Chatman (1986: 492-499) รวมถึง Allen และ Meyer (1991: 61-89) ได้เสนอว่า องค์ประกอบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบ ซึ่ง 2 องค์ประกอบแรกมีความคล้ายคลึงกับองค์ประกอบที่ 1 และ 3 ข้างต้น โดยองค์ประกอบที่ 1 ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร นักทฤษฎีได้ใช้คำเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การใส่เข้าไปในใจ (internalization) และองค์ประกอบที่ 3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เรียกอีกอย่างว่า การแสดงตัว (identification) แต่อีกองค์ประกอบหนึ่งที่เพิ่มเติมและแตกต่างออกไป คือ องค์ประกอบด้านการยินยอมเชื่อฟัง (compliance) หมายถึง ความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลที่ตนพึงประสงค์ หรือเพื่อที่ตนจะได้เสียประโยชน์น้อยกว่า ซึ่งมีใช้การอุทิศตัวเพื่อผลประโยชน์โดยตรงต่อองค์กรเหมือนอย่างเช่นในองค์ประกอบที่ 2 ข้างต้น

นอกจากนี้บางท่านเสนอว่าองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีเพียง 2 องค์ประกอบ คือ ในส่วนขององค์ประกอบที่ 2 ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และองค์ประกอบที่ 3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร กล่าวคือ รุ่งโรจน์ อรรถานิทธี (2554) และบริษัท Hewitt Associates (2015) เสนอว่า องค์ประกอบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้พลังงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรนั้น พนักงานจะให้ความร่วมมือ สนับสนุนธุรกิจขององค์กร

(participation) เพื่อสร้างและพัฒนาผลการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่องค์กร (strive or serve) ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พนักงานจะมีความต้องการอยู่กับองค์กร (stay) จนเกษียณ (retire) และมีการพูด (say) หรือกล่าวถึงองค์กรในด้านบวก (speak) เช่น ชื่นชมองค์กร หรือมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตนจนอยากจะพูดกับบุคคลอื่นว่าตนเองทำงานอยู่ในองค์กรใด หรืออยากชักชวนให้บุคคลอื่นมาร่วมงานกับองค์กรของตน เป็นต้น ซึ่งองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรสามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.4 ดังนี้

ตารางที่ 2.4 องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร

นักทฤษฎี	องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าที่จะ ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะ ดำรงไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกของ องค์กร	ด้านกรอุทิศ ตัวเพื่อ ผลประโยชน์ ส่วนตน
Sheldon (1971: 143-150)	✓	✓	✓	
Buchanan (1974: 533-46)	✓	✓	✓	
Porter et al. (1974: 603-609)	✓	✓	✓	
Steers (1997: 46)	✓	✓	✓	
Steers และ Porter (1983)	✓	✓	✓	
O'Reilly และ Chatman (1986: 492-499)	✓		✓	✓
Allen และ Meyer (1991: 61-89)	✓		✓	✓
รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ (2554)		✓	✓	
Hewitt Associates (2015)		✓	✓	

แต่หากพนักงานมิได้แสดงถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่าง ๆ ข้างต้นเหล่านี้อาจเป็นสัญญาณอันตรายที่บ่งบอกว่าพนักงานขาดความผูกพันต่อองค์กรได้ โดย รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ (2554) ให้ข้อสังเกตที่น่าสนใจเกี่ยวกับสัญญาณอันตรายไว้ 3 ข้อ ดังนี้

1. หากพนักงานขาดความร่วมมือกับองค์กรจะเป็นสัญญาณอันตรายข้อแรกที่บ่งบอกว่าพนักงานคนนั้นเริ่มขาดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานจะคิดเสมอว่าตนเองไม่ใช่เจ้าขององค์กร จึงไม่ใส่ใจที่จะให้ความร่วมมือเมื่อองค์กรร้องขอให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น

กิจกรรมเล็กๆ น้อยๆ หรือกิจกรรมใหญ่ก็ตาม รวมถึงพนักงานจะไม่ใส่ใจเมื่อเห็นเพื่อนพนักงานทำผิดวินัยหรือไม่มีจรรยาบรรณในการทำงาน โดยมักจะมีคำพูดพูดที่ว่า "บริษัทนี้ไม่ใช่ของฉันคนเดียว"

2. หากพนักงานไม่มีความรู้สึกต้องการอยู่กับองค์กรจนเกษียณ (retire) จะเป็นสัญญาณอันตรายข้อที่ 2 ของการยกขบวนการลาออกของพนักงาน หรือพนักงานที่องค์กรไม่ต้องการให้ลาออกแต่กลับเข้ามาขออนุญาตเกษียณอายุก่อนกำหนด (early retire) ก็เป็นไปได้ ซึ่งสาเหตุอาจมาจากการที่พนักงานเริ่มมองไม่เห็นถึงอนาคตในการทำงานของตนเอง คิดเพียงแต่ว่า ถึงอยู่ในองค์กรต่อไปก็จะมีเพียงแค่ลูกหลานของเจ้าของกิจการหรือคนสนิทของผู้บังคับบัญชาเท่านั้นที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้พนักงานไม่ใส่ใจที่อยากจะทำงานอยู่กับองค์กร จึงส่งผลให้มีพนักงานจำนวนมากเกษียณอายุก่อนกำหนดต่างๆ ที่เป็นกลุ่มพนักงานที่องค์กรไม่ต้องการให้ลาออก

3. หากพนักงานเริ่มพูดถึงองค์กรในทางลบ จะสามารถสังเกตเห็นได้จากการตั้งคำถามต่างๆ ในแง่ลบของพนักงานที่มีต่อตัวผู้บังคับบัญชา ฝ่ายบุคคล หรือผู้บริหารระดับสูงขององค์กร การพูดถึงองค์กรในแง่ลบที่ไม่ดีให้กับบุคคลภายนอกฟัง รวมถึงพูดเปรียบเทียบองค์กรของตนเองกับคู่แข่งหรือองค์กรอื่นที่ตั้งอยู่โดยรอบในด้านต่าง ๆ เช่น เรื่องการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ บรรยากาศการทำงาน และแง่มุมอื่นๆ ซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้แสดงว่าพนักงานเริ่มขาดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กร และจะเป็นสัญญาณอันตรายข้อสุดท้ายที่สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานได้ขาดความผูกพันในการทำงานร่วมกับองค์กรแล้ว

หากพนักงานส่งสัญญาณอันตรายทั้ง 3 ข้อนี้ต่อองค์กร องค์กรอาจประสบปัญหาการดำเนินงานหยุดชะงัก ขาดพนักงานที่มีประสิทธิภาพและความชำนาญ รวมถึงอาจเสียชื่อเสียงและมีภาพลักษณ์ที่ไม่ดีในสายตาบุคคลภายนอกได้ ยิ่งไปกว่านั้นหากพนักงานปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรแล้ว องค์กรอาจไม่สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และส่งผลต่อความสำเร็จในระยะยาวขององค์กรได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่า ประกอบด้วย 1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยยึดแนวคิดล่าสุดของ Steers and Porter (1983) เพื่อเป็นแนวคิดสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ทั้งนักทฤษฎีไทยและต่างชาติล้วนให้ความสนใจและทำการศึกษาอย่างต่อเนื่องจวบจนถึงปัจจุบัน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่ได้รับการเสนอโดยนักทฤษฎีหลายท่านที่ทำการศึกษาเรื่องนี้ค่อนข้างมีความหลากหลายและครอบคลุมในทุกมิติ กล่าวคือ มีการศึกษาทั้งในมิติของคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กร ซึ่งแต่ละมิติมีปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ดังนี้

มิติด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลมีปัจจัยที่ทำการศึกษารอบคลุมทั้งเพศ อายุ สถานภาพ สมรส อายุงาน ระดับการศึกษา ค่านิยม ความเชื่อ บุคลิกภาพ ความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงาน พฤติกรรมการหางาน จรรยาบรรณวิชาชีพ และระดับตำแหน่งของตัวพนักงาน

หากองค์กรสามารถคัดเลือกบรรจุบุคลากรใหม่ที่มีแนวคิดและค่านิยมสอดคล้องกับองค์กรได้มากเพียงไร พนักงานใหม่ที่บรรจุเข้ามาก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้นเพียงนั้น ซึ่งสิ่งที่เป็นค่านิยมของแต่ละองค์กรจะปรากฏอยู่ในข้อความที่บ่งบอกถึงพันธกิจขององค์กรนั้น นอกจากนี้องค์กรควรออกแบบระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับพนักงานในแต่ละช่วงวัย เพื่อสนับสนุนให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคคลในแต่ละช่วงวัยมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มบุคคลที่อยู่ในช่วงอายุประมาณ 25-30 ปี มักเป็นผู้ที่อยู่ในช่วงของการเริ่มทำงาน เพิ่งก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานหลังจากจบการศึกษา ซึ่งบุคคลกลุ่มนี้จะมีความกล้าได้กล้าเสีย และมักจะพบอะไรใหม่ๆ ในชีวิตการทำงานอยู่เสมอ เวลาทำงานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จจะรู้สึกภูมิใจ และมีพลังที่จะลุยต่อไป กลุ่มบุคคลที่อายุประมาณ 30 ปี ขึ้นไปจนถึง 40 ปี กลุ่มนี้มักจะแต่งงานแล้วเป็นส่วนใหญ่ และมีตำแหน่งสำคัญในบริษัท หรือไม่ก็ได้รับการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับอาวุโส (senior) ขึ้นไป และกลุ่มบุคคลที่อายุ 40 ปีขึ้นไปจนถึง 55 ปี หรือที่เรียกว่ารุ่นใหญ่ นั้น มักเป็นกลุ่มบุคคลที่เริ่มหาความสุขหาสบายให้กับตัวเองและอยู่ในช่วงวัยที่ใกล้เกษียณอายุการทำงานแล้ว

มิติด้านลักษณะงาน นักทฤษฎีเสนอว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับ และปริมาณงานที่พนักงานได้รับมอบหมาย เนื่องจากคนเรามีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ถ้าตนได้รับโอกาสหรือความไว้วางใจให้อำนาจในการกำกับดูแล และเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเอง รวมทั้งได้รับการยอมรับว่างานที่ตนเองทำมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์กร

มิติด้านประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ปัจจัยความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งได้ ความทุ่มเทที่ให้กับองค์กร ความรักในงาน และความสำเร็จในงานที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงานหรือทำงานร่วมกับองค์กร

มิติด้านสภาพแวดล้อมของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพิจารณาความดีความชอบ เงินเดือน และสวัสดิการ โดยเมื่อองค์กรกำหนดผลประโยชน์ของพนักงานสอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กรแล้ว พนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพราะทั้งสองฝ่ายต่างได้ประโยชน์ร่วมกันจากการทำงานนั้น เช่น กิจการของบริษัทมีผลการดำเนินงานดี มีกำไร เงินกำไรส่วนนี้ก็ทำให้เงินโบนัสและเงินเดือนของพนักงานเพิ่มขึ้นอย่างน่าพอใจเช่นกัน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร และรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Steers, 1977: 47; Mowday, Porter and Steers, 1982; Mowday, Porter and Steers, 1983; Mathieu and Zajac, 1990: 171-192; Nationjobs, 2004; ฌ็อง-ฌัก แซงแนร์, 2551)

Lockwood (2007: 5) ขยายความว่า หัวหน้าหรือผู้จัดการที่ทำหน้าที่เป็นผู้เชื่อมประสานระหว่างพนักงานและองค์กรนั้น พึงมีลักษณะที่ช่วยสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรดังต่อไปนี้

1. ให้ความสำคัญกับการสร้างความหลากหลายในการทำงาน
2. แสดงความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จและความล้มเหลวของงาน
3. มีความซื่อสัตย์
4. ช่วยหาหนทางในการแก้ปัญหาเสมอ
5. ให้ความเคารพและใส่ใจในตัวพนักงานแต่ละคน
6. ตั้งความหวังในผลงานที่สมเหตุสมผลตามความเป็นจริง
7. ให้การปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

มิตีที่สำคัญอีกมิตินึง คือ มิตีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านขนาดและโครงสร้างองค์กร ซึ่งนักทฤษฎีระบุว่า มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้วยเช่นกัน (Mowday, Porter and Steers, 1983; Mathieu and Zajac, 1990: 171-192)

Mowday, Porter and Steers (1982) ได้จัดแบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในมิติข้างต้นออกเป็น 3 ช่วง คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันเมื่อแรกเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในช่วงระยะแรกของการจ้างงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ความผูกพันในช่วงระยะหลังของอาชีพ ซึ่งบางปัจจัยอาจมีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมากกว่าหนึ่งช่วงของการทำงาน โดยเสนอว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันเมื่อแรกเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร คือ มิติคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ บุคลิกภาพ มิติด้านประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความทุ่มเทที่ให้กับองค์กร และมิติด้านสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ แนวทางการพิจารณาความดีความชอบ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในช่วงระยะแรกของการจ้างงาน หรือประสบการณ์การทำงานในระยะเริ่มต้น คือ มิติด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ พฤติกรรมการหางาน มิติด้านลักษณะงาน และมิติด้านสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า เงินเดือน และสวัสดิการ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในช่วงระยะหลังของอาชีพ คือ มิติของคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุงาน พฤติกรรมการหางาน มิติด้านประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความทุ่มเทที่ให้กับองค์กร

นอกจากนี้ Dunham, Grube and Castaneda (1994: 370-380) ผู้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ ได้เสนอว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการด้านจิตใจจะเกี่ยวข้องกับมิติด้านลักษณะงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ ความสำคัญของงาน และการให้ข้อมูลป้อนกลับ มิติด้านประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ คือ ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้

ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ จะเกี่ยวข้องกับมิติด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน และพฤติกรรมการหางาน มิติด้านประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ คือ ปัจจัยด้านความรักในงาน และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเกี่ยวข้องกับมิติด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งได้ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่นักทฤษฎีกล่าวไว้สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.5 ดังนี้

อย่างไรก็ตามยังมีนักวิจัยจำนวนมากที่ทำการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งจะได้กล่าวในลำดับถัดไปในส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เพื่อประมวลปัจจัยทั้งหมดทั้งจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องก่อนนำมาซึ่งข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยทั้งหมดที่ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

2.3 ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุขในบริบททั่วไป หมายถึง การประเมินของแต่ละคนว่าชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากน้อยแค่ไหน การที่เราบอกว่าเรามีความสุขจึงหมายถึงว่าเรามีความรู้สึกชอบ ยินดี อิ่มเอมใจ หรือพึงพอใจกับชีวิตของเรานั่นเอง ซึ่งคนที่มีความสุขจะสามารถบริหารจัดการประสบการณ์และความรู้สึกของตนเองได้ ทำให้ตนเองไม่รู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตของตัวเองมากจนเกินไป ชอบสนุกสนานที่จะอยู่กับเพื่อนฝูง ชอบประสบการณ์ใหม่ๆ มีอารมณ์ที่มั่นคงไม่ขึ้นลงง่ายไม่เปลี่ยนแปลงบ่อยและมีความหวังว่าตนเองจะได้พบเจอสิ่งที่ดีๆ ในอนาคต โดยความสุขที่เกิดขึ้นนั้นเป็นความสุขที่ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน (Veenhoven, 1997: 29-74; ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดตา บุญยศิริระ และวรรณภา อารีชัย, 2555: 27)

นอกจากนี้ความสุขยังมีอีกความหมายหนึ่ง คือ ความสบาย ความสำราญ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ความสุขทางกายและความสุขทางใจ โดยความสุขทางกาย ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ รูป รส กลิ่น เสียง และผิวหนัง หรือในทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า "กามคุณ 5" จัดว่าเป็นฝ่ายรูป โดยเป็นความสุขที่เกิดจากเนื้อหนังมังสาอันเป็นสิ่งสกปรก และความสุขทางใจ ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้จากจิต คือ ความสบายใจ ความสุขใจ ความจริงใจ ความเข้าใจ อันเกิดจากจิตใจที่สงบและเย็น จัดว่าเป็นฝ่ายนาม อันเป็นความสุขที่สะอาด (ธรรมรักษา, 2546; ราชบัณฑิตยสถาน, 2542)

ส่วนความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน เป็นอารมณ์ทางบวกที่ตอบสนองต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความภาคภูมิใจ หรือการมีจิตใจเบิกบานเป็นสุข

กระชับกระเเง มีชีวิตชีวา ทำงานอย่างมั่นใจด้วยความสนุกสนานและเพลิดเพลิน เป็นต้น โดยบุคคลจะมีพฤติกรรมให้การช่วยเหลือเกื้อกูลและให้ความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดึงมบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม มีการตัดสินใจที่ดี สร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตลอดจนมีความรักในงานที่ทำ มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีความยึดมั่นต่อองค์การของตน ซึ่งอารมณ์ทางบวกเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก ชอบ ฟังพอใจ หรือมองเห็นคุณค่าและศรัทธาในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ รวมไปถึงได้อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ตนพึงพอใจ เช่น การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำคัญ และคาดหวังที่ดีจากผู้ร่วมงาน การได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ และมีความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น (Warr, 1990: 193-210; อินทิรา ปัทมित्र, 2542; Manion, 2002; Gavin and Mason, 2004: 379-392; Makikangas, Feldt and Kinnunen, 2007: 197-219; จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 27; พรรณิภา สืบสุข, 2548: 22; นภัชชล รอดเที่ยง, 2550: 16; ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 39; วิณา มิ่งเมือง, 2551; อภิชาติ ภูพานิช, 2551: 27; สุรกุล ลิเรือง, 2553: 29, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดดา บุญยติระณะ และวรรณภา อารีย์, 2555: 34) ซึ่งความหมายของความสุขและความสุขในการทำงานสามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.6 ดังนี้

ตารางที่ 2.6 นียามความสุขและมีความสุขในการทำงาน

นักทฤษฎี	คำจำกัดความ	นิยามความสุข และมีความสุขในการทำงาน	
		ความสุขทางกายและใจ	ความสุขทางใจ
Veenhoven (1997: 29-74)	ความสุข		✓
พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542)	ความสุข	✓	
ธรรมรักษา (2546)	ความสุข	✓	
สิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอ	ความสุข		✓
ตา บุญยศิริณะ และวรรณภา อารีย์ (2555: Makikangas, Feldt และ Kinnunen (2007: 197-219)	ความสุขในการทำงาน		✓
Warr (1990: 193-210)	ความสุขในการทำงาน		✓
อินทรา ปัทมมิตร (2542)	ความสุขในการทำงาน		✓
Manion (2002)	ความสุขในการทำงาน		✓
Gavin และ Mason (2004: 379-392)	ความสุขในการทำงาน		✓
จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547: 27)	ความสุขในการทำงาน		✓
พรรณนิภา สืบสุข (2548: 22)	ความสุขในการทำงาน		✓
นภัชชล รอดเที่ยง (2550: 16)	ความสุขในการทำงาน		✓
ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551: 39)	ความสุขในการทำงาน		✓
วิณา มิ่งเมือง (2551)	ความสุขในการทำงาน		✓
อภิชาติ ภูพานิช (2551: 27)	ความสุขในการทำงาน		✓
สุรกุล ทีเรือง (2553: 29)	ความสุขในการทำงาน		✓
สิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอ	ความสุขในการทำงาน		✓
ตา บุญยศิริณะ และวรรณภา อารีย์ (2555:			

ความสุขในการทำงาน กล่าวถึง ความพึงพอใจของพนักงานที่มาจากตัวเนื้องาน ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมของงาน ทำให้พนักงานเกิดประสบการณ์และ อารมณ์ด้านบวก โดยพนักงานจะทำงานด้วยความสนุก เต็มใจ ตั้งใจ และกระตือรือร้นในการ ดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กร รวมไปถึงเกิดความภาคภูมิใจจากความสำเร็จของงานที่ตนได้ ทำ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นขีดความสามารถในการแข่งขันที่สำคัญขององค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนิยามว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขทางใจที่เกิดจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความ

ต้องการทางจิตใจ ทำให้บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต พึงพอใจในงาน มีความสนุกสนาน และกระตือรือร้นในการทำงาน

ความสำคัญของความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน พบว่า การลงทุนเพื่อสร้างให้คนทำงานมีความสุขถือเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า เนื่องจากการสร้างให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งพนักงานและนายจ้าง โดยเชื่อว่าคนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุขจะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มคุณภาพ เพิ่มยอดความพึงพอใจของลูกค้า สร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นต้น รวมถึงทำให้พนักงานสามารถปรับตัวได้ดี มีความยืดหยุ่นสูง ลดความสูญเสีย ลดการขาดหรือลางาน ลดความเครียด ลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานได้ (Boonchong Chawsithiwong, 2007: 61-93)

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า หากองค์กรทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน จะสามารถทำให้พนักงานลดการขาดงานหรือลางาน ลดความเครียด ลดอุบัติเหตุและโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ ที่เกิดจากการทำงานได้ รวมถึงก่อให้เกิดผลผลิต คุณภาพ นวัตกรรม และความพึงพอใจของลูกค้าที่เพิ่มขึ้นอีกด้วย

องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพนักงาน

นักทฤษฎีบางท่านได้ทำการแยกองค์ประกอบของความสุขในการทำงานออกมา เพื่อให้เห็นความสุขในการทำงานที่เป็นประสบการณ์และความรู้สึกภายในจิตใจด้านบวกชัดเจนและมีความเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยมีการให้รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสบการณ์และอารมณ์ด้านบวก หรือสะท้อนความสุขในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตโดยรวมของบุคคลเพื่อเป็นดัชนีชี้วัดความสุขของบุคคลนั้นๆ ในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน กล่าวถึง ความพึงพอใจของพนักงานที่มาจากตัวเนื้องาน ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมของงาน ทำให้พนักงานเกิดประสบการณ์และอารมณ์ด้านบวก โดยพนักงานจะทำงานด้วยความสนุก เต็มใจ ตั้งใจ และกระตือรือร้นในการดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กรรวมถึงเกิดความภาคภูมิใจจากความสำเร็จของงาน

ความพึงพอใจของพนักงานนั้นนักทฤษฎีขยายความว่าเป็นความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน โดยความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น และความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายตลอดจนทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

อารมณ์ด้านบวก หรือความรื่นรมย์ในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หรือสนุกสนาน ชี้มเข็มแจ่มใส และเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน รวมถึงมีความเลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ได้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่จะกระทำ และความกระตือรือร้นหรืออารมณ์ด้านลบ หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น เกิดความคับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง และไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง และจะรู้สึกอยากปรับปรุงแก้ไขให้สิ่งที่ไม่ดีเหล่านั้นดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข (Warr, 1990: 193-210; Diener, 2000: 34-43)

ส่วนการสะท้อนความสุขในการทำงานของพนักงานโดยใช้คุณภาพชีวิตเป็นดัชนีชี้วัดนั้น นักทฤษฎีกล่าวว่าความสุข คือ Happiness ซึ่งประกอบด้วยตัวอักษรภาษาอังกฤษทั้งหมด 9 ตัว และแต่ละตัวส่วนมีความหมายที่แสดงถึงองค์ประกอบของความสุข โดยตัวอักษรทั้งหมดมีความหมายดังนี้

H = Healthiness หรือ Happy Body หมายถึง การมีสุขภาพดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถกินอิ่มนอนหลับ ร่างกายแข็งแรงเป็นปกติ ใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข โดยคนเราจะมีสุขภาพดีได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายๆอย่างประกอบกัน ไม่ว่าจะเป็นการเลือกทานอาหารที่เป็นประโยชน์กินอาหารให้ครบ 5 หมู่ นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ อยู่ในที่ที่มีอากาศสดชื่นแจ่มใส หมั่นออกกำลังกายสม่ำเสมอ ดูแลสุขภาพตัวเองให้สมบูรณ์แข็งแรง ใครที่เป็นโรคภัยไข้เจ็บก็ต้องไปพบหมอ เพื่อให้ได้รับการดูแลรักษาที่ถูกต้อง

A = Abstinence หมายถึง การรู้จักควบคุมจิตใจตนเอง รู้จักความพอประมาณ ไม่อยากได้อะไร อยากเป็นที่เกินตัว โดยมนุษย์เราจำเป็นต้องมีความฝัน ความคาดหวังในชีวิต แต่ความฝันนั้นจะต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงเป็นฝันที่สามารถเอื้อมขยทำได้ เพราะถ้าฝันไกลเกินไปจะทำให้ชีวิตเป็นทุกข์ เดือดร้อนวุ่นวาย และถึงที่สุดแล้วเราต้องรู้จักมีความสุขในสิ่งที่เรามีอยู่หรือได้รับมา คนที่ควบคุมจิตใจตัวเองได้ รู้จักพอ จะมีความสุขได้เสมอไม่ว่าจะอยู่ในสถานะไหนก็ตาม

P = Peacefulness หมายถึง ความสงบสุข ซึ่งความสงบสุขที่แท้จริงต้องประกอบไปด้วยความสงบสุขภายในและความสงบสุขภายนอก โดยความสงบสุขภายใน คือ การทำจิตใจให้สงบไม่เครียด ไม่วิตกกังวลเกินกว่าเหตุ หรือทุกข์ร้อนในสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น รู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) ต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต และความสงบสุขภายนอก คือ ความสงบสุขในครอบครัว (Happy Family) หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ความสงบสุขในสังคม (Happy Society)

หมายถึง การมีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พักอาศัยอยู่ ตลอดจนความสงบสุขของประเทศ

P = Philanthropy หรือ Happy Heart หมายถึง การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักเสียสละให้ทาน ทำบุญ มีความรักและปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน เนื่องจากคนที่รู้จักให้จะได้สัมผัสกับความสุขซึ่งเกิดจากการให้ ความสุขที่เกิดจากการรักและปรารถนาดีต่อคนอื่น หรือความสุขจากการเสียสละ ตรงกันข้ามกับคนที่คิดแต่จะรับ ไม่รู้จักความสุขละเอียดอ่อนเหล่านั้น แต่จะไขว่คว้าความสุขหยาบๆ ที่ไม่จริงยั่งยืน ซึ่งสุดท้ายก็นำพาความทุกข์มาให้

I = Income หรือ Happy Money หมายถึง การมีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้ แต่มีข้อแม้ว่าต้องเป็นรายได้ในทางสุจริต เพราะเงินที่ได้มาจากการทุจริตจะนำความทุกข์มาให้ในท้ายที่สุด

N = Niceness หรือ Happy Soul หมายถึง ความดีงาม ความละเอียดอ่อนการกระทำไม่ดีของตน ความอ่อนโยน ความมีมิตรภาพ หรือพูดง่ายๆ ว่าการเป็นคนดีนั่นเอง

E = Enjoyableness หมายถึง การแสวงหาความสนุกสนาน เพลิดเพลิน อาทิเช่น การทำกิจกรรมสันทนาการ การเล่นกีฬา การเดินทางท่องเที่ยว การพบปะเพื่อนฝูง การดูหนังฟังเพลง หรือการหาความบันเทิงเร้าใจในรูปแบบอื่นๆ

S = Security หมายถึง การมีสวัสดิภาพในชีวิต มีความมั่นคงปลอดภัยทั้งในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนมีความมั่นคงในทางเศรษฐกิจและในหน้าที่การงานโดยการหาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นมืออาชีพ ทำให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานรวมถึงสามารถที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนอื่นต่อไปได้

S = Sexuality หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ทางเพศที่ดี ซึ่งนอกจากจะหมายถึงการมีเซ็กซ์ที่มีความสุขกับคู่ของตนแล้ว ยังหมายรวมถึงการมีความรู้สึกรักกับเพศตรงข้ามในลักษณะที่ยังไม่กล้าไปถึงขั้นมีเซ็กซ์ด้วย ซึ่งหากบุคคลมี H, A, P, P, I, N, E, S และ S มากเท่าไรก็จะสะท้อนว่าบุคคลมีความสุขมากขึ้นเท่านั้น (Winter, 2008 อ้างถึงใน นภัศ จิตต์ธีรภาพ, 2554; ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดตา บุญยติระณะ และวรรณณา อารีย์, 2555) ซึ่งองค์ประกอบของความสุขในการทำงานสามารถแสดงได้ตามตารางที่ 2.7 ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

ความสุขเป็นสิ่งที่หลายคนปรารถนาจะให้เกิดขึ้นกับตัวเอง การสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ นักทฤษฎีหลายท่านจึงพยายามศึกษาค้นหาเพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยกล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในหลายๆ มิติ ทั้งมิติคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กร ซึ่งแต่ละมิติมีปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ดังนี้

มิติด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ค่านิยม ความสามารถ แผนกที่ปฏิบัติงาน และสุขภาพของพนักงาน โดยนักทฤษฎีได้ขยายความเพิ่มเติม ดังนี้ สถานภาพสมรส เช่น การแต่งงาน การมีลูก หรือการหย่าร้าง โดยพบว่าคนที่แต่งงาน คนที่มีลูก หรือคนที่มีความสัมพันธ์ในครอบครัวมั่นคงจะมีความสุขที่เพิ่มขึ้นกว่าปกติ แต่ในทางกลับกันหากมีปัญหาครอบครัว หย่าร้าง หรือลูกมีปัญหาจะทำให้ความสุขของคนเราลดลง

ระดับการศึกษา เช่น ปวช. ปวส. ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี เป็นต้น โดยความรู้จะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เราสามารถตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้อย่างถูกต้อง และความรู้ยังทำให้เราสามารถสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่นได้

ค่านิยม หมายถึง ค่านิยมส่วนบุคคล ขึ้นอยู่กับตัวตนภายในและปรัชญาแห่งชีวิตของเราเอง นั่นคือ หากเราพึงพอใจในสิ่งที่ตนมี ไม่เปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น และเรียนรู้การควบคุมอารมณ์ ก็จะทำให้เรามีความสุขที่เพิ่มมากขึ้น

ความสามารถ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่างๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น ซึ่งแผนกที่ปฏิบัติงาน จะบ่งบอกถึงลักษณะงานที่ทำและแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของผู้ปฏิบัติงานกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยงานแต่ละประเภทมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร หรืองานบริการ เป็นต้น หากถ้าพนักงานได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ตนได้รับมอบหมาย

ส่วนสุขภาพของพนักงานพบว่า ถึงแม้ว่าสุขภาพไม่ใช่ปัจจัยอันดับต้นๆ ในการกำหนดความสุขก็ตาม เนื่องจากคนเรามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับข้อจำกัดทางด้านกายภาพได้ แต่กระนั้นคนเราก็ไม่สามารถปรับตัวให้รองรับความเจ็บปวดเรื้อรังหรืออาการทางจิตได้ โดยพบว่า

คนที่มีความสุขดีมักจะประเมินการสูญเสียความสุขที่เกิดจากสภาพความเจ็บป่วยสูงเกินไปจากความเป็นจริง

มิติด้านลักษณะงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ ทายการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับ และ ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน โดยนักทฤษฎีได้ขยายความเพิ่มเติม ดังนี้ ลักษณะงานที่ทำ ทายหมายถึง ลักษณะงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อหน่าย หรือเป็นงานที่คนไม่ถนัด

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานหรือกำหนดนโยบายขององค์กร หมายถึง บุคคลได้มีส่วนร่วมในการบริหารขององค์กร กล่าวคือ การว่างงาน หรือการถูกลดงานจะทำให้ความสุขของบุคคลลดลง อันเนื่องมาจากเกิดการสูญเสียความเคารพตนเองและความสัมพันธ์ทางสังคม แต่ในอีกมุมหนึ่งหากบุคคลได้ทำงานที่มีความท้าทายอยู่ในตัวเนื้องาน ได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพของตน มีอำนาจในการควบคุมงาน ตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในการบริหารงานแล้ว บุคคลจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ (ownership) และมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

โอกาสก้าวหน้าในงาน ได้แก่ การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านความรู้และความก้าวหน้าในงาน เช่น การได้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการต่างๆ รวมถึงการมีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งการที่พนักงานมีโอกาสนี้มาจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะเพศชายพบว่า จะต้องการความก้าวหน้าในงานสูงกว่าเพศหญิง

โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน เกิดสังคมการทำงาน เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยกัน เกิดความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงเกิดการสนทนาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและเกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรในส่วนต่างๆ

ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ คือ การที่บุคคลสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ตนต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจทำให้ตนมีความพึงพอใจ สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตนได้

การให้ข้อมูลป้อนกลับ หมายถึง การติดตามดูแล ให้คำปรึกษา และให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนความสมดุลชีวิตกับการทำงาน หมายถึง บทบาทการทำงานของบุคคลที่มีความสมดุลกับการใช้ชีวิตประจำวัน

มิติด้านประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร การได้รับการยอมรับนับถือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม โดยนักทฤษฎีได้ขยายความเพิ่มเติมว่า เนื่องจากคนทำงานทุกคนต้องการได้รับการยอมรับนับถือให้เกียรติจากผู้อื่น ตลอดจนความจริงใจและปฏิบัติต่อกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง ดังนั้นการได้รับการยอมรับนับถือจึงหมายถึงการรับรู้ที่ตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับความคาดหวังที่ดี การยอมรับและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน รวมถึงสามารถร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานและนำความรู้มาใช้ได้อย่างต่อเนื่อง

ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าคุณมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ปฏิบัติ มีความเพลิดเพลิน สนุกเมื่อได้ปฏิบัติงาน ประารถนาที่จะทำงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงาน และภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับความสำเร็จจากการทำงาน หรือสามารถทำงานท้าทายที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จลุล่วง ทำให้เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก รู้สึกว่าคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ มีความก้าวหน้าชีวิตรวมถึงองค์กรเกิดการพัฒนา

ส่วนการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม หมายถึง การที่ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาของตน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือเลือกที่รักมักที่ชังใดๆ ทั้งสิ้น

มิติด้านสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้ารูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้า นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนการดำเนินงาน สภาพการทำงานทางกายภาพ และการสื่อสาร โดยนักทฤษฎีได้ขยายความเพิ่มเติมว่า

เงินเดือน สวัสดิการ คือ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและสวัสดิการที่พึงพอใจ ซึ่งสิ่งตอบแทนที่ได้รับนอกจากค่าจ้าง เช่น สวัสดิการต่างๆ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนโอกาสพิเศษ เป็นต้น

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน คือ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรักใคร่ ความไว้วางใจผู้อื่น และการไม่แบ่งชั้นวรรณะกันในที่ทำงาน ซึ่งการมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่ดี ไม่ใช่เป็นเพียงกระบวนการสู่เป้าหมายแต่เป็นสิ่งที่สร้างความสุขให้กับบุคคลในการทำงานด้วยเช่นกัน

สภาพการทำงานทางกายภาพ คือ สภาพการทำงานที่มีเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ความสว่างของแสง การถ่ายเทของอากาศ อุณหภูมิ เสียง ห้องทำงาน ห้องน้ำ ห้องอาหาร การจัดชั่วโมงการทำงานที่ดีเหมาะแก่การทำงาน โดยพบว่า ผู้หญิงจะให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานมากกว่าผู้ชาย ซึ่งหากสถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัยจะสามารถจูงใจให้บุคคลทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่และเต็มศักยภาพมากขึ้น

การสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารทั้งแบบที่ใช้คำพูดและไม่ใช้คำพูด โดยการสื่อสารในงานนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อความรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ หากจะทำการสื่อสารแบบใช้คำพูด ก็ต้องพูดเปิดเผยและตรงไปตรงมา แต่หากจะทำการสื่อสารแบบไม่ใช้คำพูด เช่น ประกาศ หนังสือเวียน กระดาษเตือนความจำ เป็นต้น การติดต่อสื่อสารก็จะต้องสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันของผู้รับสารได้ จึงจะทำให้การทำงานร่วมกันมีความราบรื่นมากขึ้น

ส่วนมิติด้านคุณลักษณะขององค์กร พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ชื่อเสียงขององค์กร เช่น บริษัทผลิตสินค้าที่มีคุณภาพดีเป็นที่ยอมรับของลูกค้า หรือบริษัทได้รับรางวัลต่างๆ จากสถาบันหรือสมาคมที่เป็นที่ยอมรับ เป็นต้น (Manion, 2002; Gavin and Mason, 2004: 379-392; Layard, 2005: 31 อ้างถึงใน อารดา บุญเลิศ, 2552; ประพนธ์ ผาสุกยี่ด, 2549; อภิชาติ ภูพานิช, 2551: 27-28; บุญเทือง โปธิ์เจริญ, 2551 อ้างถึงใน พิเชิด พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดา ลักษณะ วัฒนสินธุ์ และไชยนันท์ ปัญญาศิริ, 2552; ศิริทิพย์ ผอมน้อย, 2551; ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี, 2553; ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดานุญยศิริณะ และวรรณณา อารีย์, 2555)

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กร ซึ่งชูติมา วุ่นเจริญ (2556) กล่าวว่า การที่องค์กรดำเนินกิจกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม จะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กร มีความสุขจากการปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นๆ นอกเหนือจากการได้รับผลตอบแทนในรูปแบบตัวเงินจากองค์กรอีกด้วย

Chuiumento (2007) ทำการศึกษาเรื่อง Happiness at Work Index Research Report ในปี ค.ศ. 2007 ได้จัดอันดับปัจจัยต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความสุขในงาน 10 อันดับดังนี้ 1. ความสัมพันธ์ในงานที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ดี บรรยากาศที่อบอุ่นเป็นมิตร 2. งานที่ทำท้าทายและสนุก 3. หัวหน้างานที่ดี 4. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 5. งานที่หลากหลาย 6. ความเชื่อที่ว่างานที่ทำอยู่มีคุณค่าต่อองค์กร 7. ความรู้สึกที่ว่างานที่ทำอยู่จะสร้างความแตกต่างและความเปลี่ยนแปลง 8. การได้เป็นสมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จ 9. การเห็นผลสำเร็จของงานและได้รับการยอมรับ และ 10. รายได้ที่เหมาะสม ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานที่นักทฤษฎีได้กล่าวไว้สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.8 ดังนี้

อย่างไรก็ตามยังมีนักวิจัยจำนวนมากที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะได้กล่าวในลำดับถัดไปในส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อประมวลปัจจัยทั้งหมดทั้งจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องก่อนนำมาซึ่งข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยทั้งหมดที่ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน

Decenzo and Robbins (2002) กล่าวว่า การที่บุคคลมีต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง (unsatisfied need) จะทำให้เกิดความตึงเครียด (tension) ซึ่งจะมีผลต่อการเกิดแรงขับในตัวบุคคล (Drive) แรงขับดันจะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม (search behavior) เพื่อแสวงหาสิ่งตอบสนองที่ต้องการ และเมื่อความต้องการบรรลุเป้าหมาย (goal achievement) ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ (Need Satisfaction) มีความสุขกับการทำงาน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ทুমเทและเสียสละให้กับการทำงานรวมถึงจงรักภักดีต่อองค์กร และในที่สุดก็จะสามารถและความตึงเครียดของบุคคลลงได้ (reduction of tension) ซึ่ง Decenzo and Robbins (2002) ได้ขยายความเพิ่มเติมแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง (unsatisfied need) คือ มนุษย์มีความต้องการ ซึ่งความต้องการนั้นมีหลากหลายความต้องการ บางอย่างได้รับการตอบสนอง แต่มีความต้องการจำนวนไม่น้อยที่ไม่ได้รับการตอบสนองทำให้เขายังขาดในสิ่งที่เขาต้องการ มีไม่เพียงพอหรือไม่เท่าเทียมคนอื่น ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองถึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้วัยรุ่นค้นหาสิ่งต่างๆที่ตนยังขาดอยู่เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

ความตึงเครียด (tension) เกิดจากความต้องการของบุคคลที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสาเหตุทำให้คนเกิดอาการตึงเครียดขึ้นมา ความตึงเครียดจะหายไปเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง

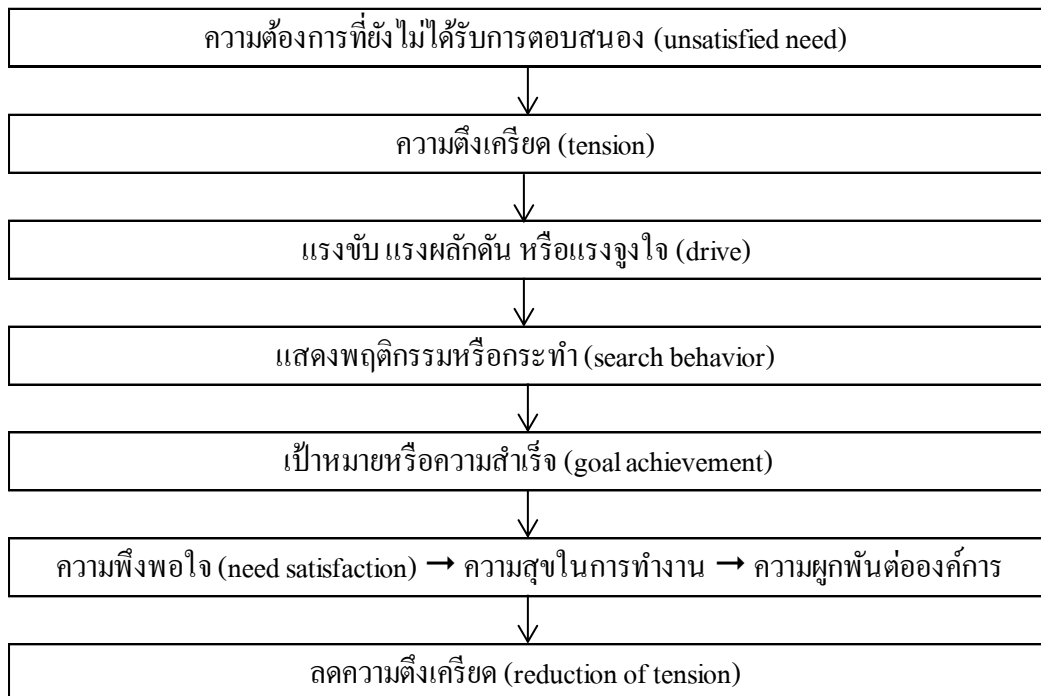
แรงขับ แรงผลักดัน หรือแรงจูงใจ (drive) คือ ถ้าความต้องการของบุคคลยังไม่ได้รับการตอบสนองความตึงเครียดก็ยังคงมีอยู่ และถ้ามีสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นให้เขาสามารถบรรลุถึงความต้องการได้ สิ่งจูงใจดังกล่าวจะเป็นพลังผลักดันขับเคลื่อนให้เขาถึงเป้าหมายตามที่ต้องการ

แสดงพฤติกรรมหรือกระทำ (search behavior) คือ มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมหรือกระทำบางสิ่งบางอย่างออกมาเพื่อให้ได้ในสิ่งที่เขาต้องการเช่นทำงานหนัก ขยัน เชื้อเพลิงผู้บังคับบัญชาไม่ป่วยไม่ขायไม่ขาดงานการกระทำดังกล่าวจะทำให้เขาไปสู่ความสำเร็จในสิ่งที่เขาต้องการ เช่น ผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบการขึ้นเงินเดือน โบนัส ตำแหน่งหน้าที่การงาน

เป้าหมายหรือความสำเร็จ (goal achievement) คือ เมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง เขาก็ไปสู่เป้าหมายแล้วไปถึงซึ่งความสำเร็จที่เขาต้องการ เช่น เขาได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งได้รับการคัดเลือกให้เป็นพนักงานดีเด่นหรือได้มีโอกาสไปดูงานต่างที่ประเทศ

ความพึงพอใจ (need satisfaction) คือ มนุษย์จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจเมื่อความต้องการของเขาได้รับการตอบสนอง เขาจะมีความสุขกับการทำงาน ทำให้เกิดให้ความร่วมมือ ทุ่มเทและเสียสละให้กับการทำงาน จงรักภักดีต่อองค์กร มีกำลังใจในการทำงาน ไม่สร้างปัญหาและความขัดแย้งให้เกิดขึ้นกับองค์กร

ลดความตึงเครียด (reduction of tension) คือ ความตึงเครียดต่างๆ จะลดลงเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่เขาต้องการหรือได้บรรลุเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ความกดดันและความตึงเครียดที่เคยมีอยู่ก็จะค่อยๆ หายไป ซึ่งกระบวนการเกิดแรงจูงใจที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรสามารถแสดงได้ตามภาพที่ 2.1 ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

แหล่งที่มา: Decenzo and Robbins, 2002.

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ความสุขในการทำงานของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ภราดี บุตรศักดิ์ศรี (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 203 คน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว และระยะทางในการเดินทางมาทำงาน กับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร

วรพล นันทเกษม (2540: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง จำนวน 137 คน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน

สุกานดา ศุภคติสันต์ (2540: 52-81) ได้ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร ตัวอย่าง 382 คน ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุและระดับการศึกษา กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย พนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูง ปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ทำงาน ในเรื่องปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น พนักงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในงานสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูง พนักงานที่อยู่ในสภาพแวดล้อมองค์กรในระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูง พนักงานที่รับรู้ว่าการตอบสนองความต้องการของตนในระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นกัน

ทวนชัย ช่องสว่าง (2541: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและความพึงพอใจด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำนวน 215 คน พบว่า ปัจจัยที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สถานภาพสมรส ความพึงพอใจด้านผลประโยชน์ตอบแทน และด้านภาวะผู้นำ

พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541: 88-90) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ซึ่งมีจำนวนประชากร 398 คน สุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Sample) มาได้จำนวน 199 คน พบว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่มีความผูกพันในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงานที่ทำ ในด้านของความท้าทายของงาน ความสำคัญของหน้าที่งาน ความก้าวหน้าในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหาร และปัจจัยประสบการณ์ทำงาน ในด้านของทัศนคติของตนเองต่องาน ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานต่องาน และความรู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง การพิจารณาความดีความชอบ การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา และความมีชื่อเสียงของห้องสมุด

คำพูน เอกฐิน (2542: 27-68) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542 รวมทั้งสิ้น 16 โรงเรียน จำนวนครู 15,124 คน มีโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก 24 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 39 โรงเรียนและโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 53 โรงเรียน สุ่มอย่างจำนวน 480 คน จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) พบว่า ครูมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ สถานภาพ การศึกษา ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน ส่วนในเรื่องของลักษณะองค์การ อายุของโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการที่ผู้บังคับบัญชาให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การระดับสูง

อดิศร ร่มสนธิ์ (2542: 68-138) ศึกษาความผูกพันและประสิทธิผลขององค์การของข้าราชการสำนักงบประมาณในระดับ 3-6 รวม 6 หน่วยงาน จำนวน 334 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 167 คน พบว่าข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลางค่อนข้างสูงทั้ง 3 ด้าน คือ ความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์การ และความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความหลากหลายในงาน โอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์การเพียง 2 ด้าน แต่จะไม่มีผลต่อความผูกพันด้านความคาดหวังที่จะ

ใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ปัจจัยประสบความสำเร็จทำงาน ได้แก่ การพึงพิงได้ขององค์กร การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ความน่าเชื่อถือขององค์กร และความมั่นคงในการทำงาน และพบว่า ระดับการศึกษา ความท้าทายของงาน ความหลากหลายในงาน การพึงพิงได้ขององค์กร การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม และความมั่นคงในการทำงาน สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 37.5

ถาวร ศุภสิริวุฒิ (2543: 37-102) ศึกษาความผูกพันของบุคลากรในกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างบริษัทรบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นพนักงานในตำแหน่ง ACM-Trainee ถึง ACM-3 (ACM - Aircraft or REI Mechanic) จำนวน 511 คน ได้สุ่มตัวอย่างมา 224 คน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย กล่าวคือ พนักงานมีความผูกพันในระดับน้อยร้อยละ 49.1 มีความผูกพันในระดับปานกลางร้อยละ 46.0 และมีความผูกพันในระดับมากเพียงร้อยละ 4.9 เท่านั้น และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ประจำ และตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องของลักษณะงาน พบว่า มีเพียงความพึงพอใจในความก้าวหน้าในการทำงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่สูงมาก (Cramer' V = 0.71) ในเรื่องของสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ทำงานนั้น พบว่า มีเพียงความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรตามความต้องการของตนี่เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีความสำคัญอยู่ในระดับต่ำ (Cramer's V = 0.19)

Ramdeja (2001: i-ii, 75-82) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยเลือกตัวอย่างจากมหาวิทยาลัยที่จำกัดจำนวนรับ เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ 3 แห่ง และเอกชน 3 แห่ง ผู้วิจัยได้เลือกมหาวิทยาลัยของรัฐ 3 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sampling Random Sampling) กลุ่มตัวอย่าง 240 คนจากมหาวิทยาลัยของรัฐ และ 263 คนจากมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า มีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดระหว่างอาจารย์จากมหาวิทยาลัยทั้ง 2 ประเภทในเรื่องของอายุ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งทางวิชาการ กล่าวคือ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยของรัฐมีอายุสูงกว่า มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า และมีตำแหน่งทางวิชาการสูงกว่าอาจารย์จากมหาวิทยาลัยเอกชน ส่วนเรื่องของระดับความผูกพันต่อองค์กรนั้น อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ จะมีความผูกพันสูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงนั้น ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า ความพึงพอใจในความมั่นคง และคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจอื่น ๆ ในเรื่องของลักษณะองค์กรนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องของปัจจัยส่วนบุคคล มีเพียงตำแหน่งทางวิชาการเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางลบ

ต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูงกว่า

กุลชยา เต็มชวลา (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานในสังกัดส่วนกลาง ในหน่วยงานสังกัดผู้ว่าการ หน่วยงานการวางแผนและพัฒนาระบบไฟฟ้า หน่วยงานอำนวยการ หน่วยงานเศรษฐกิจและการเงิน หน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานการตลาด งานธุรกิจก่อสร้างและบำรุงรักษา หน่วยงานธุรกิจวิศวกรรม และหน่วยงานธุรกิจสารสนเทศและสื่อสาร จำนวน 365 คน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยรวมเฉลี่ย เชื่อมโยงอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกสภาพในองค์กร

2. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศและระดับตำแหน่ง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

3. นอกจากปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแล้วยังมีปัจจัยอื่น ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ปัจจัยลักษณะงาน รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 24

เจริญ ว่องประชาณุกุล (2548: 63, 95-96) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนคาทอลิก เขตสังฆมณฑลราชบุรี ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2547 ซึ่งมีทั้งสิ้น 20 โรงเรียน มีจำนวนครู 1,559 คน สุ่มตัวอย่าง อย่างง่ายมา 387 คน ได้ผลการศึกษาดังนี้

1. ครูที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ในด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม และความเต็มใจปฏิบัติงาน

2. ครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก

3. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี ในด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก

4. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ถึง 20 ปีในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก

5. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี ในด้านความเต็มใจปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนในระดับปานกลาง

ชัยญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548: 63-100) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ในปีงบประมาณ 2548 ตัวอย่างคือข้าราชการระดับ 1-6 ทุกคน จำนวน 367 คน พบว่า เจ้าหน้าที่สรรพากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ เจ้าหน้าที่สรรพากรชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่สรรพากรหญิง เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี เจ้าหน้าที่ที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่เป็นโสด เจ้าหน้าที่สรรพากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าเจ้าหน้าที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เจ้าหน้าที่ในตำแหน่ง C2 มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งอื่น และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรมานานมีความผูกพันมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีเวลาปฏิบัติงานในองค์กรน้อย ในด้านปัจจัยลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงน่าเชื่อถือในองค์กร การกระจายอำนาจเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความชัดเจนของกฎ ระเบียบคำสั่ง และข้อบังคับต่างๆ ในเรื่องของลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน อิสระในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสุดท้าย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การพิจารณาความดีความชอบ

ทัศนีย์ สร้อยฟ้า (2550: 53-135) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในอุตสาหกรรมอู่เรือ โดยศึกษาพนักงานใน 3 ระดับคือ ระดับบริหาร ผู้จัดการ และผู้ช่วยผู้จัดการ ระดับหัวหน้างาน (วิศวกรและหัวหน้างาน) และระดับปฏิบัติการ (เสมียน โฟร์แมนและช่าง) ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานซ่อมเรือ งานต่อเรือและงาน โครงสร้างเหล็กขนาดใหญ่ของอู่เรือแห่งหนึ่ง ณ เขตการทำเรือแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี มีจำนวนทั้งสิ้น 900 คน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก พนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พนักงานที่มีความสำเร็จการศึกษา ระดับประถมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงาน ที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ ระดับปริญญาตรีขึ้นไป พนักงานระดับบริหารมีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด รองลงมาคือพนักงาน ระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับหัวหน้างานน้อยที่สุด

ไชนันท์ ปัญญาศิริ (2551: 9-40) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กลุ่มบริษัท ปตท. จำนวน 400 คน มีผลการศึกษาดังนี้

1. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กลุ่มบริษัท ปตท. อยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานบริษัท ปตท. ที่มีอายุมากกว่า มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่อายุน้อยกว่า
3. พนักงานที่ทำงานมานานกว่า มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานที่ทำงานน้อยกว่า
4. พนักงานชายและหญิงไม่มีความแตกต่างกัน ในความผูกพันต่อองค์กร แต่พนักงานที่เรียนน้อยกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่เรียนสูง
5. ตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานและหน่วยงาน เช่น ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความพอใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
6. พนักงานบริษัทปตท. ที่มีความพอใจต่อลักษณะงาน ลักษณะองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความพอใจในงาน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรสูง (ยิ่งพอใจสูงที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น)
7. การวัดความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุด ตามลำดับ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร อายุ และลักษณะขององค์กร
8. เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด นโยบายและวิธีปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรเน้นการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับหน่วยงานใหญ่ (ระดับองค์กร)

เจษฎาพงษ์ รุ่งวานิชกุล (2553) ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อองค์กรที่ใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดจากปัจจัยทั้งหมด (บทคัดย่อ) ซึ่งจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ด้านการรับรู้ของพนักงานต่อความ

รับผิดชอบต่อสังคมนั้น ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด คือ ท่านคิดว่าการ ไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทยของท่านได้ทำประโยชน์เพื่อสังคมอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ($x = 4.10$) รองลงมา คือ ข้อคำถามว่า ท่านไม่ทราบว่าการกิจกรรมเพื่อสังคมของการ ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยได้ทำทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสังคม($x = 4.08$) โครงการปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติ ทำให้บุคคลภายนอกรู้จักการ ไฟฟ้าฝ่ายผลิตมากขึ้น ($x = 3.76$) โครงการคืนช้างสู่ป่า มักได้รับการ กล่าวชื่นชมจากบุคคลภายนอกว่า ได้ทำประโยชน์เพื่อสังคมเสมอมา ($x = 3.64$) ท่านมักได้รับการ กล่าวชื่นชมจากผู้คนภายนอกว่า การ ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยของท่านได้ทำประโยชน์เพื่อ สังคมเสมอ ($x = 3.46$) และข้อคำถาม การ ไฟฟ้าฝ่ายผลิตได้จัดทำ "โครงการทำดีทุกวัน" แล้วได้รับความร่วมมือจากชุมชนเป็นอย่างดี ($x = 2.35$) ตามลำดับ

อมรรัตน์ แก้วทวี (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่ม ตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาในโรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้ จำนวน 276 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย มีดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.66, SD = .46)
2. สมดุลชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .47$)
3. บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนเขตภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .51$)

จากปัจจัยที่นักวิจัยนำมาศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในมิติ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา จรรยาบรรณ วิชาชีพ ระดับตำแหน่ง แผนกที่ปฏิบัติงาน ทักษะคติต่องาน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อ ครอบครัว และระยะทางในการเดินทางมาทำงาน มิติลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน โอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมีอิสระในงาน ที่รับผิดชอบ ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน การให้ ข้อมูลป้อนกลับ การได้รับการฝึกอบรมพัฒนา และความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

มิติประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร การ
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งได้ ความรักในงาน ความ
คาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

มิติสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ แนวทางการพิจารณาความดีความชอบ เงินเดือน
สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้า
ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานต่องาน นโยบาย กฎข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน และสภาพการ
ทำงานทางกายภาพ และมิติคุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ ขนาดขององค์กร โครงสร้างองค์กร
ชื่อเสียงขององค์กร อายุขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กร
สามารถแสดงได้ตามตารางที่ 2.9 ดังนี้

ตารางที่ 2.9 ปัจจัยที่นำมาศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ปัจจัยที่นำมาศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อ องค์กร	นักวิจัย							
	ภราดร บุตรศักดิ์ศรี (2539)	วรพล นันทเกษม (2540: บทคัดย่อ)	สุกานดา ตุ๊กคิด้สันดี (2540: 52-81)	ทวนชัย ช่องสว่าง (2541: บทคัดย่อ)	พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541: 88-90)	ลำพูน เอกสิน (2542: 27-68)	อดิสร รมสมนธิ (2542: 68-138)	ถาวร สุภศิริวิฑู (2543: 37-102)
คุณลักษณะส่วนบุคคล	เพศ	✓						
	อายุ	✓		✓				✓
	สถานภาพสมรส	✓			✓		✓	
	อายุงาน		✓				✓	✓
	ระดับการศึกษา			✓			✓	✓
	จรรยาบรรณวิชาชีพ						✓	
	ระดับตำแหน่ง	✓					✓	✓
	แผนกที่ปฏิบัติงาน							
	ทัศนคติต่องาน					✓		
	ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว	✓						
	ระยะทางในการเดินทางมาทำงาน	✓						
	ลักษณะงานที่ทำหาย					✓		✓
	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน		✓			✓	✓	✓
	โอกาสก้าวหน้าในงาน		✓	✓		✓		✓
	โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น		✓			✓		
ลักษณะงาน	ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ					✓		✓
	ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่					✓		
	ความสำคัญของงาน					✓		
	ความหลากหลายของงาน						✓	
	การให้ข้อมูลป้อนกลับ					✓		
	การได้รับการฝึกอบรมพัฒนา					✓		
	ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน							
ประสบการณ์ในงานที่ รับผิดชอบ	ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร						✓	
	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร					✓		
	ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้						✓	
	ความรักในงาน							
	ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร			✓		✓		✓
	การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม						✓	
	แนวทางการพิจารณาความคิดความชอบ					✓		
สภาพแวดล้อมของงาน	เงินเดือน	✓			✓		✓	✓
	สวัสดิการ				✓			
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		✓				✓	
	ความสัมพันธ์กับหัวหน้า							
	รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้า				✓			
	ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานต่องาน					✓		
	นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และ ขั้นตอนการดำเนินงาน							
	สภาพการทำงานทางกายภาพ							
คุณลักษณะขององค์กร	ขนาดขององค์กร						✓	
	โครงสร้างองค์กร						✓	
	ชื่อเสียงขององค์กร					✓		
	อายุขององค์กร						✓	
	วัฒนธรรมองค์กร							
	กิจกรรมเพื่อสังคม							

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

ปัจจัยที่นำมาศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	นักวิจัย					
	Dhira J. Ramdeja (2001: i-ii, 75-82) กุลขยา เต็มขวลา (2548: บทคัดย่อ) เจริญ ว่องประษานกุล (2548: 63, 95-96) ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548: 63-100) ทัศนีย์ สร้อยฟ้า (2550: 53-135) ไพยรินทร์ ปิณฑุญศิริ (2551: 9-40) เจนุภาพงษ์ รุ่งงวณกุล (2553) อมรรัตน์ แก้วทวี (2555: บทคัดย่อ)					
เพศ			✓			✓
อายุ				✓		✓
สถานภาพสมรส			✓			✓
อายุงาน			✓			✓
ระดับการศึกษา			✓			✓
จรรยาบรรณวิชาชีพ				✓		
ระดับตำแหน่ง	✓		✓			✓
แผนกที่ปฏิบัติงาน			✓			
ทัศนคติต่องาน						
ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว						
ระยะทางในการเดินทางมาทำงาน						
ลักษณะงานที่ทำ						
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน						
โอกาสก้าวหน้าในงาน	✓					✓
โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น						
ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ						✓
ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่	✓		✓			
ความสำคัญของงาน						✓
ความหลากหลายของงาน						✓
การให้ข้อมูลป้อนกลับ						
การได้รับการฝึกอบรมพัฒนา						
ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน						
ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร	✓					✓
ความรู้สึกว่าคนมีความสำคัญต่อองค์กร						
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้			✓			
ความรักในงาน						✓
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร						
การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม						
แนวทางการพิจารณาความคิดเห็น						✓
เงินเดือน						
สวัสดิการ						
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						✓
ความสัมพันธ์กับหัวหน้า						✓
รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้า						
ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานต่องาน						
นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนการดำเนินงาน						✓
สภาพการทำงานทางกายภาพ						
ขนาดขององค์กร						
โครงสร้างองค์กร						✓
ชื่อเสียงขององค์กร	✓					✓
อายุขององค์กร						
วัฒนธรรมองค์กร						✓
กิจกรรมเพื่อสังคม						✓

เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในมิติคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ ฐานะการศึกษา ค่านิยม ความเชื่อ บุคลิกภาพ ความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน จรรยาบรรณวิชาชีพ และระดับตำแหน่ง มิติลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับ และปริมาณงาน

มิติประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงได้ ความทุ่มเทที่ให้กับองค์กร ความรักในงาน และความสำเร็จในงาน มิติสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ แนวทางการพิจารณาความดีความชอบ เงินเดือน สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร และรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้า และมิติคุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ ขนาดขององค์กร โครงสร้างองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 2.10

ตารางที่ 2.10 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	นักทฤษฎี									
	Steers (1997: 47)	Mowday, Porter และ Steers (1982-1983)	Mathieu และ Zajac (1990: 171-192)	Dunham, Grube และ Castaneda (1994: 370-380)	Lockwood (2007: 5)	ณัฐพันธ์ เขจรินทร์ (2551)				
คุณลักษณะส่วนบุคคล	เพศ		✓	✓						
	อายุ	✓	✓	✓	✓					
	สถานภาพสมรส		✓							
	อายุงาน		✓	✓	✓					
	ระดับการศึกษา	✓	✓	✓						
	ค่านิยม		✓							✓
	ความเชื่อ		✓							
	บุคลิกภาพ		✓							
	ความสามารถ				✓					
	ประสิทธิภาพในการทำงาน				✓					
	พฤติกรรมการทำงาน		✓			✓				
	จรรยาบรรณวิชาชีพ				✓					
ลักษณะงาน	ระดับตำแหน่ง			✓						
	ลักษณะงานที่ทำทนาย		✓		✓					
	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน		✓							
	โอกาสก้าวหน้าในงาน		✓							
	โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	✓								
	ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ		✓		✓		✓			
	ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่	✓	✓		✓					
	ความสำคัญของงาน		✓			✓				✓
	ความหลากหลายของงาน				✓					
	การให้ข้อมูลป้อนกลับ	✓			✓					
	ปริมาณงาน				✓					
	ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร		✓						
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร		✓	✓							
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้		✓				✓				
ความทุ่มเทที่ให้กับองค์กร			✓							
ความรักในงาน					✓		✓			
สภาพแวดล้อมของงาน	ความสำเร็จในงาน	✓								
	แนวทางการพิจารณาความดีความชอบ		✓							
	เงินเดือน		✓		✓					✓
	สวัสดิการ		✓							✓
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		✓		✓		✓			
คุณลักษณะขององค์กร	ความสัมพันธ์กับหัวหน้า		✓		✓					
	ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร	✓								
	รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้า				✓				✓	
	ขนาดขององค์กร				✓					
	โครงสร้างองค์กร		✓		✓					

ปัจจัยที่นักวิจัยได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร นอกเหนือไปจากที่ทฤษฎีระบุในมิติคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติงาน ทักษะคิต่อ งาน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว และระยะทางในการเดินทางมาทำงาน มิติลักษณะ งาน ได้แก่ การได้รับการฝึกอบรมพัฒนาและความสมดุลชีวิตกับการทำงาน มิติประสบการณ์ใน งานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและการได้รับการ ปฏิบัติอย่างยุติธรรม มิติสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้า ทักษะคิของ เพื่อนร่วมงานต่องาน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน และสภาพการทำงานทาง กายภาพ มิติคุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ ชื่อเสียงขององค์กร อายุขององค์กร วัฒนธรรม องค์กร และกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กร ซึ่งปัจจัยทั้งหมดที่มีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กรทั้งจากทฤษฎีและงานวิจัยสามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.11 ดังนี้

ตารางที่ 2.11 ปัจจัยทั้งหมดที่มีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

มิติ	ทฤษฎี	งานวิจัย (ปัจจัยที่มีการศึกษาเพิ่มเติม)
คุณลักษณะส่วนบุคคล	เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา ค่านิยม ความเชื่อ บุคลิกภาพ ความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงาน พฤติกรรมการหางาน จรรยาบรรณ วิชาชีพ ระดับตำแหน่ง	แผนกที่ปฏิบัติงาน ทักษะที่ต้องการ ความ รับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว ระยะทางใน การเดินทางมาทำงาน
ลักษณะงาน	ลักษณะงานที่ทำท่าย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ ความชัดเจนของ บทบาทหน้าที่ความสำคัญของงาน ความหลากหลาย ของงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับ ปริมาณงาน	การได้รับการฝึกอบรมพัฒนา ความสมดุลชีวิตกับ การทำงาน
ประสบการณ์ในการ งานที่รับผิดชอบ	ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกว่าคุณ มีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึง ได้ ความทุ่มเทที่ให้กับองค์กร ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน	ความคาดหวังที่จะ ได้รับการตอบสนองจากองค์กร การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม
สภาพแวดล้อมของ งาน	แนวทางการพิจารณาความดีความชอบ เงินเดือน สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า ทักษะของกลุ่มต่อองค์กร รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้า	รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้า ทักษะของเพื่อน ร่วมงานต่องาน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และ ขั้นตอนการดำเนินงาน สภาพการทำงานทาง กายภาพ
คุณลักษณะ ขององค์กร	ขนาดขององค์กร โครงสร้างองค์กร	ชื่อเสียงขององค์กร อายุขององค์กร วัฒนธรรม องค์กร กิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

Fujita, Diener และ Sandvik (1991: 427-434) ทำการศึกษาเรื่องความแตกต่างทางเพศกับความสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชาย 34 คน นักศึกษาหญิง 66 คน โดยประเมินอารมณ์ทั้งทางบวกและลบ พบว่า นักศึกษาเพศหญิงมีความสุขมากกว่านักศึกษาเพศชาย

Spector, Chen และ O'Connell (2000: 211-218) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด โดยกลุ่มตัวอย่างคือ คนทำงานที่จบจากมหาวิทยาลัยเซาท์ฟลอริดา 110 คน ใช้ระยะเวลาศึกษาประมาณ 1 ปี

พบว่า สถานที่ทำงานที่มีความขัดแย้งส่งผลกระทบต่อความสุขทางด้านอารมณ์ (affective well-being) มากกว่าความสุขทางกาย (physical well-being)

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ระดับปฏิบัติการจำนวน 375 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

Dierendonk (2005: 629-643) ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาจิตวิทยา 233 คน และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ 420 คน พบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ งานที่มีอิสระงานท้าทาย มีอำนาจตัดสินใจด้วยตัวเอง

พรรณีภา สืบสุข (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 333 คน พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง การรับรู้ลักษณะงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ($r=.64$ และ $r=.48$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพยาบาลมีการรับรู้ลักษณะงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความอิสระในงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน อยู่ในระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02, 4.09, 4.34, 3.70 และ 3.75 ตามลำดับ)

กัลยารัตน์ อึ้งคณา (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลการรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครจำนวน 15 แห่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ

ระดับปฏิบัติการจำนวน 405 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน สำหรับการรับรู้คุณค่าในตนเองและสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r=.64$ และ $r=.60$ ตามลำดับ)

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง 162 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.14 โดยด้านความสำเร็จในงาน (หนทางจากความสำเร็จในงาน) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.20 ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่องของอายุ อายุงาน และระดับงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน แต่สถานภาพสมรสมีผลต่อความสุขในการทำงาน

สุรกุล ลิ้เรื่อง (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 141 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และฝ่ายงาน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน โดยทำการศึกษาจากบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ในองค์การประเภทอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ การกระจายเสียง เพลง การออกแบบผลิตภัณฑ์ แฟชั่น และซอฟต์แวร์ จำนวน 6 องค์การ ประชากรจำนวน 218 ท่าน ซึ่งได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 164 ชุด คิดเป็นร้อยละ 75.23 และเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรเชิงสร้างสรรค์จำนวน 12 คน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน นอกจากนี้ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรักงาน มีความอิสระ และมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน

การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานเป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น

นฤมล แสงผล (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 128 คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test, One-Way ANOVA (F-test), Least Significant Difference (LSD) และ Pearson Correlation Coefficient ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี อยู่ในสายงานวิชาการและเป็นข้าราชการ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความรื่นรมย์ในงาน และพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

พรพนา พัวรักษา (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาสารคามจำนวน 240 คน เลือกโดยวิธีสุ่มตัวอย่างง่ายแบบไม่แทนที่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์/ความรู้สึกทางบวกอยู่ในระดับมาก ส่วนอารมณ์/ความรู้สึกทางลบอยู่ในระดับปานกลาง เงินเดือนรวมค่าตอบแทน แผนกที่ปฏิบัติงาน และปัจจัยระดับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ($r = .319$, $\text{Eta} = .427$ และ $r = .463$ ตามลำดับ) ตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สถานภาพสมรส และลักษณะการจ้างงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขมีประสิทธิภาพในการทำงานและมีความรักองค์การมากขึ้น

จากปัจจัยที่นักวิจัยนำมาศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานในมิติคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แผนกที่ปฏิบัติงาน และสุขภาพ มิติลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับ และปริมาณงาน

มิติประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร การได้รับการยอมรับนับถือ ความรักในงาน และความสำเร็ในงาน และมิติสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้า นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน และลักษณะการจ้างงาน สามารถแสดงได้ตามตารางที่ 2.12 ดังนี้

ตารางที่ 2.12 ปัจจัยที่นำมาศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยที่นำมาศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน	นักวิจัย				
	Fujita, Diener และ Sandvik (1991: 427-434) Spector, Chen และ O'Connell (2000: 211-218) จงจิต เดิศวิบูลย์มงคล (2547: บทคัดย่อ) Dierendonk (2005: 629-643) พรรณิภา สืบสุข (2548: บทคัดย่อ) กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549: บทคัดย่อ)				
เพศ	✓				
อายุ			✓		✓
สถานภาพสมรส			✓		✓
อายุงาน					✓
ระดับการศึกษา			✓		
ระดับตำแหน่ง					
แผนกที่ปฏิบัติงาน					
สุขภาพ					
ลักษณะงานที่ทำ				✓	
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน				✓	
โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ				✓	✓
ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่					✓
ความสำคัญของงาน					✓
ความหลากหลายของงาน					✓
การให้ข้อมูลป้อนกลับ					✓
ปริมาณงาน					
ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร					
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร					✓
การได้รับการยอมรับนับถือ					
ความรักในงาน					
ความสำเร็จในงาน					
เงินเดือน					
สวัสดิการ					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		✓			
ความสัมพันธ์กับหัวหน้า		✓			✓
รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้า				✓	
นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนการดำเนินงาน					
ลักษณะการจ้างงาน					

ตารางที่ 2.12 (ต่อ)

ปัจจัยที่นำมาศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน		นักวิจัย					
		ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551)	สุรกุล ลิ่วเรือง (2553: บทคัดย่อ)	สิรินทร์ เศรษฐ์ (2553: บทคัดย่อ)	นฤมล แสงผล (2554: บทคัดย่อ)	พรพนา พัชรศึกษา (2554: บทคัดย่อ)	
คุณลักษณะส่วนบุคคล	เพศ		✓		✓		
	อายุ	✓	✓		✓		
	สถานภาพสมรส	✓			✓	✓	
	อายุงาน	✓	✓		✓	✓	
	ระดับการศึกษา		✓		✓	✓	
	ระดับตำแหน่ง	✓				✓	
ลักษณะงาน	แผนกที่ปฏิบัติงาน		✓		✓	✓	
	สุขภาพ				✓		
	ลักษณะงานที่ทำ						
	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน						
	โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น				✓		
	ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ			✓			
	ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่			✓			
	ความสำคัญของงาน						
	ความหลากหลายของงาน						
	การให้ข้อมูลป้อนกลับ						
ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	ปริมาณงาน				✓		
	ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร				✓		
	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร				✓		
	การได้รับการยอมรับนับถือ				✓	✓	
	ความรักในงาน				✓	✓	
สภาพแวดล้อมของงาน	ความสำเร็จในงาน	✓			✓	✓	
	เงินเดือน		✓		✓	✓	
	สวัสดิการ				✓	✓	
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					✓	
	ความสัมพันธ์กับหัวหน้า				✓		
	รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้า				✓		
นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนการดำเนินงาน				✓			
ลักษณะการจ้างงาน					✓		

เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีความสุขในการทำงานของพนักงานที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ในมิติคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ค่านิยม ความสามารถ แผนกที่ปฏิบัติงาน และสุขภาพของพนักงาน มิติลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำทนาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับ และความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

มิติประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกรู้ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร การได้รับการยอมรับนับถือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม มิติสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ เงินเดือนสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้า นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนการดำเนินงาน สภาพการทำงานทางกายภาพ และการสื่อสารและมิติคุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ ชื่อเสียงขององค์กรและกิจกรรมเพื่อสังคม ดังแสดงในตารางที่ 2.13

ปัจจัยที่นักวิจัยได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน นอกเหนือไปจากที่ทฤษฎีระบุในมิติคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และระดับ ตำแหน่ง มิติลักษณะงาน ได้แก่ ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และปริมาณงาน และมิติ สภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ แนวทางการพิจารณาความดีความชอบและลักษณะการจ้างงาน ซึ่ง ปัจจัยทั้งหมดที่มีการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานทั้งจากทฤษฎีและงานวิจัย สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.14 ดังนี้

ตารางที่ 2.14 ปัจจัยทั้งหมดที่มีการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

มิติ	ทฤษฎี	งานวิจัย (ปัจจัยที่มีการศึกษาเพิ่มเติม)
คุณลักษณะส่วนบุคคล	สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ค่านิยม ความสามารถ แผนกที่ปฏิบัติงาน สุขภาพของพนักงาน	เพศ อายุ อายุงาน ระดับตำแหน่ง
ลักษณะงาน	ลักษณะงานที่ทำ ทาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับ ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน	ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ปริมาณงาน
ประสิทธิภาพการดำเนินงานที่รับผิดชอบ	ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร การได้รับการยอมรับนับถือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม	-
สภาพแวดล้อมของงาน	เงินเดือน สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้า นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนการดำเนินงาน สภาพการทำงานทางกายภาพ การสื่อสาร	ลักษณะการจ้างงาน
คุณลักษณะขององค์กร	ชื่อเสียงขององค์กร กิจกรรมเพื่อสังคม	-

จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยร่วมระหว่างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานในมิติคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา ค่านิยม ความสามารถ ระดับตำแหน่ง และแผนกที่ปฏิบัติงาน มิติลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับ ปริมาณงาน และความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

มิติประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม มิติสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้ารูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้า นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนการดำเนินงาน และสภาพการทำงานทางกายภาพ และมิติคุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ ชื่อเสียงขององค์กรและกิจกรรมเพื่อสังคม ซึ่งสามารถแสดงได้ตามตารางที่ 2.15 ดังนี้

ตารางที่ 2.15 ปัจจัยร่วมระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน

	ปัจจัยที่นำมาศึกษา	ความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กร	ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน
คุณลักษณะส่วนบุคคล	เพศ	✓	✓
	อายุ	✓	✓
	สถานภาพสมรส	✓	✓
	อายุงาน	✓	✓
	ระดับการศึกษา	✓	✓
	ค่านิยม	✓	✓
	ความเชื่อ	✓	
	บุคลิกภาพ	✓	
	ความสามารถ	✓	✓
	ประสิทธิภาพในการทำงาน	✓	
	พฤติกรรมการทำงาน	✓	
	จรรยาบรรณวิชาชีพ	✓	
	ระดับตำแหน่ง	✓	✓
	แผนกที่ปฏิบัติงาน	✓	✓
ลักษณะงาน	สุขภาพ		✓
	ทัศนคติต่องาน	✓	
	ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว	✓	
	ระยะทางในการเดินทางมาทำงาน	✓	
	ลักษณะงานที่ทำ	✓	✓
	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	✓	✓
	โอกาสก้าวหน้าในงาน	✓	✓
	โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	✓	✓
	ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ	✓	✓
	ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่	✓	✓
	ความสำคัญของงาน	✓	✓
	ความหลากหลายของงาน	✓	✓
	การให้ข้อมูลป้อนกลับ	✓	✓
	ปริมาณงาน	✓	✓
การได้รับการฝึกอบรมพัฒนา	✓		
ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน	✓	✓	

ตารางที่ 2.15 (ต่อ)

	ปัจจัยที่นำมาศึกษา	ความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กร	ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน
ประสิทธิภาพในการทำงานที่รับผิดชอบ	ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร	✓	✓
	ความรู้สึกว่าคนมีความสำคัญต่อองค์กร	✓	✓
	ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้	✓	
	การได้รับการยอมรับนับถือ		✓
	ความทุ่มเทที่ให้กับองค์กร	✓	
	ความรักในงาน	✓	✓
	ความสำเร็จในงาน	✓	✓
	ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	✓	
	การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม	✓	✓
	แนวทางการพิจารณาความดีความชอบ	✓	
สภาพแวดล้อมของงาน	เงินเดือน	✓	✓
	สวัสดิการ	✓	✓
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓	✓
	ความสัมพันธ์กับหัวหน้า	✓	✓
	ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร	✓	
	รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้า	✓	✓
	ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานต่องาน	✓	
	นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนการดำเนินงาน	✓	✓
	สภาพการทำงาน	✓	✓
	การสื่อสาร		✓
คุณลักษณะขององค์กร	ลักษณะการจ้างงาน		✓
	ขนาดขององค์กร	✓	
	โครงสร้างองค์กร	✓	
	ชื่อเสียงขององค์กร	✓	✓
	อายุขององค์กร	✓	
	วัฒนธรรมองค์กร	✓	
	กิจกรรมเพื่อสังคม	✓	✓

เมื่อพิจารณาปัจจัยร่วมระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานร่วมกับปัญหาการวิจัยในครั้งนี้ที่กล่าวถึง แนวโน้มอัตราการลาออกของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภคที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงปี 2555 ถึง 2558 โดยมีเหตุผลที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากองค์กร ในช่วงปี 2557 ถึง 2558 คือ เหตุผลด้านลักษณะงาน ได้แก่ ไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่มีโอกาสก้าวหน้า จัดสมดุลชีวิตไม่ได้ และไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง เหตุผลด้านประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ มีความกดดันสูง รู้สึกว่าตัวเองทำงานได้ต่ำกว่าระดับที่พอใจ (Toptenthailand, 2014) และเหตุผลด้านสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานไม่ราบรื่น การปรับเงินเดือนไม่เพียงพอกับการดำรงชีวิต และระบบการทำงานไม่เอื้อให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (Jobs DB, 2015)

ผู้วิจัยจึงสามารถกำหนดปัจจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร สำหรับมีคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษาได้ดังนี้

มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง โดยแต่ละปัจจัยมีรายละเอียด ดังนี้ เพศ แบ่งออกเป็น ชายและหญิง อายุ แบ่งออกเป็น 5 ช่วง ได้แก่ ต่ำกว่า 25 ปี ช่วงเริ่มทำงานใหม่ คือ 25-30 ปี ช่วงที่เริ่มมีตำแหน่งหรือได้เลื่อนขั้นแล้ว คือ 31-40 ปี รุ่นใหญ่ในบริษัท คือ 40-55 ปี และ 55 ปีขึ้นไป (Nationjobs, 2001) ส่วนสถานภาพสมรส แบ่งออกเป็น โสด สมรส และหม้ายหรือหย่าร้าง

อายุงาน แบ่งออกเป็น 5 ช่วง ได้แก่ ช่วงอายุงานที่มีอัตราการลาออกสูง คือ ต่ำกว่า 1 ปี 1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี และ 2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี ช่วงอายุงานที่มีอัตราการลาออกน้อยลง คือ 5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี และช่วงอายุงานที่มากกว่าอายุงานเฉลี่ยของพนักงานในบริษัท คือ มากกว่า 8 ปีขึ้นไป (ข้อมูลบริษัท, 2559)

ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ต่ำกว่า ปวช. ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป ด้านระดับตำแหน่ง แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ พนักงานปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานประจำตั้งแต่ระดับพนักงาน จนถึง ระดับเจ้าหน้าที่ ผู้บริหารระดับต้น หมายถึง พนักงานประจำที่มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับหัวหน้าฝ่าย จนถึง ผู้จัดการแผนก และผู้บริหารระดับสูง หมายถึง พนักงานประจำที่มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ ผู้จัดการส่วนขึ้นไป (ข้อมูลบริษัท, 2559)

มิติลักษณะงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ทำท่าย ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน และความสมดุลชีวิตกับการทำงาน โดยแต่ละปัจจัยมีความหมาย ดังนี้ ลักษณะงานที่ทำท่าย หมายถึง งานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อหน่าย หรือเป็นงานที่ไม่กดดัน ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลมีอิสระ อำนาจ และเสรีภาพในการตัดสินใจ โดยสามารถควบคุมและกำหนดการทำงานของตนเองได้ โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และสามารถเข้าถึงโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาได้ และความสมดุลชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น

มิติประสพการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน ความมั่นคง น่าเชื่อถือขององค์กร โดยแต่ละปัจจัยมีความหมาย ดังนี้ ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จจากการทำงาน หรือสามารถทำงานทำท่ายที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ในการทำงานในทางบวก และทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจ รวมถึงมีความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคง น่าเชื่อถือขององค์กร หมายถึง ความมั่นคงในหน้าที่การงานและองค์กรที่ทำงานอยู่

มิติสภาพแวดล้อมของงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า เงินเดือน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน และสภาพการทำงานทางกายภาพ โดยแต่ละปัจจัยมีความหมาย ดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถผู้เข้ากับทุกคนได้ ได้รับความเป็นมิตรและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์อันดีและได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอการดำรงชีวิตของบุคคล นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน หมายถึง กฎ ระเบียบคำสั่ง ข้อบังคับ และขั้นตอนในการดำเนินงานที่มีความชัดเจนและสามารถยึดหยุ่นได้ และสภาพการทำงานทางกายภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมและเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย และเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน และมิตินคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา คือ กิจกรรมเพื่อสังคม หมายถึง กิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กรที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม

ผลการศึกษาที่ผ่านมาของปัจจัยที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาทั้งจากทฤษฎีและงานวิจัยพบว่า ปัจจัยแต่ละด้านมีผลการศึกษาที่หลากหลายและแตกต่างกันออกไป ในทางทฤษฎีระบุว่า ปัจจัยต่าง ๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน ส่วนงานวิจัยระบุว่าไม่มีทั้งไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

องค์การและความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถแสดงผลการศึกษาที่ผ่านมาของปัจจัยในแต่ละมิติได้ตามตารางที่ 2.16-2.24 ดังนี้

ตารางที่ 2.16 ผลการศึกษาที่ผ่านมาของคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ

นักทฤษฎีและนักวิจัย		ผลการศึกษาที่ผ่านมาของคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ					
		บริบท	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	อายุงาน	ระดับการศึกษา
Steers (1997: 47)	-		✓			✓	
Mowday, Porter และ Steers (1982-1983)	-		✓	✓	✓	✓	✓
Mathieu และ Zajac (1990: 171-192)	-		✓	✓		✓	✓
Dunham, Grube และ Castaneda (1994: 370-380)	-			✓		✓	
ภราดี บุตรศักดิ์ศรี (2539)	กลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุน กทม.	✗	✗	✗			✗
วรพล นันทเกษม (2540: บทคัดย่อ)	ขรก.ตำรวจฝ่ายอำนวยการ				✓		
สุกานดา สุกคตสันต์ (2540: 52-81)	บริษัทเงินทุน กทม.		+			+	
ทวนชัย ช่องสว่าง (2541: บทคัดย่อ)	พนักงานการทางพิเศษ			✓			
ลำพูน เอกจัน (2542: 27-68)	กรมฯชมสังกักรมสามัญ			✓	✓	✓	✓
ถาวร สุกสิริวุฒิ (2543: 37-102)	ฝ่ายช่างบ.การบินไทย จำกัด (มหาชน)		✗		✗		✗
Dhira J. Ramdeja (2001: i-ii, 75-82)	อ.มหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน กทม.						✗
กุลชยา เต็มขวลา (2548: บทคัดย่อ)	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	*		+	+	+	*
เจริญ ว่องประชาณุกุล (2548: 63, 95-96)	ครูโรงเรียนคาทอลิก		+		+		
ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548: 63-100)	สนง.สรรพากรพื้นที่กทม. 7	+	+	+	+	+	+
ทัศนีย์ สร้อยฟ้า (2550: 53-135)	อุตสาหกรรมต่อเรือ				✓		
ไชยนันท์ ปัญญาศิริ (2551: 9-40)	กลุ่มบริษัท ปตท.	*	+		+	+	

หมายเหตุ: ✓ มีความสัมพันธ์

* มีความสัมพันธ์ แต่ไม่มีความแตกต่าง

+ มีความสัมพันธ์ และมีความแตกต่าง

✗ ไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 2.17 ผลการศึกษาที่ผ่านมาของคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

นักทฤษฎีและนักวิจัย	บริบท	ผลการศึกษาที่ผ่านมาของคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน				
		เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	อายุงาน	ระดับการศึกษา
						ระดับตำแหน่ง
Gavin และ Mason (2004: 379-392)	-					✓
Layard (2005: 31 อ้างถึงใน ฮารดา บุญเลิศ, 2552)	-			✓		
Fujita, Diener และ Sandvik (1991: 427-434)	นักศึกษา	+				
จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547: บทคัดย่อ)	พยาบาลประจำการ ร.พ.มหาวิทยาลัย		+	✓		✗
กัลยารัตน์ อ้องคณา (2549: บทคัดย่อ)	พยาบาลประจำการ ร.พ.เอกชน กทม.		✗	✗	✗	
ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551)	พยาบาลงานผ่าตัด ร.รัฐแห่งหนึ่ง		✗	✓	✗	✗
สุรกุล ลีเรือง (2553: บทคัดย่อ)	พณง. โรงแรมแห่งหนึ่งกทม.	*	*		*	*
นฤมล แสงผล (2554: บทคัดย่อ)	บุคลากรคณะบช. ม.เทคโนโลยีราชม.	*	*	*	*	+
พรพนา พัชรศึกษา (2554: บทคัดย่อ)	พยาบาลวิชาชีพ ร.พ.มหาสารคาม		+	✗	+	+

หมายเหตุ: ✓ มีความสัมพันธ์

+ มีความสัมพันธ์ และมีความแตกต่าง

* มีความสัมพันธ์ แต่ไม่มีความแตกต่าง

✗ ไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 2.18 ผลการศึกษาที่ผ่านมาของลักษณะงานเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

นักทฤษฎีและนักวิจัย		ต้องการ			
นักทฤษฎีและนักวิจัย	บริบท	ลักษณะงานที่ท้าทาย	ความมีอิสระในงานที่ได้รับผิดชอบ	โอกาสก้าวหน้าในงาน	ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน
Mowday, Porter และ Steers (1982-1983)	-	✓	✓	✓	
Mathieu และ Zajac (1990: 171-192)	-	✓	✓		
Dunham, Grube และ Castaneda (1994: 370-380)	-		✓		
วรพล นันทเกษม (2540: บทคัดย่อ)	ขรก.ตำรวจฝ่ายอำนวยการ				✓
สุกานดา สุกคตีสันต์ (2540: 52-81)	บริษัทเงินทุน กทม.				+
พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541: 88-90)	บรรณารักษ์ห้องสมุดม.รัฐ กทม.และปริมณฑล	✓		✓	
ลำพูน เอกจัน (2542: 27-68)	ครูมัธยมสังกัดกรมสามัญ		✓		
อดิสร ร่มสนธิ์ (2542: 68-138)	ขรก.สำนักงานประมง	✓			
ถาวร สุภสิริวุฒิ (2543: 37-102)	ฝ่ายช่างบ.การบินไทย จำกัด (มหาชน)				✓
Dhira J. Ramdeja (2001: i-ii, 75-82)	อ.มหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน กทม.				✓
ชัยญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548: 63-100)	สนง.สรรพากรพื้นที่กทม. 7		✓	✓	
อมรรัตน์ แก้วทวี (2555: บทคัดย่อ)	พยาบาลวิชาชีพทำงานเต็มเวลา รพ.เอกชน				+

หมายเหตุ: ✓ มีความสัมพันธ์

+ มีความสัมพันธ์ และมีความแตกต่าง

* มีความสัมพันธ์ แต่ไม่มีความแตกต่าง

✗ ไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 2.19 ผลการศึกษาที่ผ่านมาของลักษณะงานเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

นักทฤษฎีและนักวิจัย	บริบท	ผลการศึกษาที่ผ่านมาของลักษณะงานเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน			
		ลักษณะงานที่ทำทนาย	ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ	โอกาสก้าวหน้าในงาน	ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน
Gavin และ Mason (2004: 379-392)	-		✓		
Layard (2005: 31 อ้างถึงใน อารดา บุญเลิศ, 2552)	-	✓	✓		
ประพนธ์ ผาสุกขีต (2549)	-	✓			
Chuiumento (2007)	-	✓			✓
อภิชาติ ภูพานิช (2551: 27-28)	-				✓
บุญเทือง โพธิ์เจริญ (2551 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และ ไชยพันธ์ บุญญาศิริ, 2552)	-	✓		✓	
ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2551)	-			✓	
ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2553)	-	✓			✓
ศรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอลดา บุญยศิริระ และวรรณภา อารีย์ (2555)	-			✓	
Dierendonk (2005: 629-643)	นักศึกษาจิตวิทยาและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ	✓	✓		
พรธนิภา สืบสุข (2548: บทคัดย่อ)	พยาบาลประจำการ ร.พ.มหาวิทยาลัยของ			+	
สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553: บทคัดย่อ)	อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและ		✓		

หมายเหตุ: ✓ มีความสัมพันธ์

+ มีความสัมพันธ์ และมีความแตกต่าง

* มีความสัมพันธ์ แต่ไม่มีความแตกต่าง

× ไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 2.20 ผลการศึกษาที่ผ่านมาของประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ผลการศึกษาที่ผ่านมาของประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร			
นักทฤษฎีและนักวิจัย	บริบท	ความถี่ในงาน	
		ความมั่นคงและ	นำเชื่อดีขององค์กร
Steers (1997: 47)	-	✓	
Mowday, Porter และ Steers (1982-1983)	-		✓
อดิศร ร่มสนธิ์ (2542: 68-138)	ขรก.สำนักงานประมาณ	✓	✗
Dhira J. Ramdeja (2001: i-ii, 75-82)	อ.มหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน กทม.		✓
ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548: 63-100)	สนง.สรรพากรพื้นที่กทม. 7		✓

หมายเหตุ: ✓ มีความสัมพันธ์

+ มีความสัมพันธ์ และมีความแตกต่าง

* มีความสัมพันธ์ แต่ไม่มีความแตกต่าง

✗ ไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 2.21 ผลการศึกษาที่ผ่านมาของประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ผลการศึกษาที่ผ่านมาของประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน			
นักทฤษฎีและนักวิจัย	บริบท	ความเต็มใจในงาน	ความมั่นคงและนำเชื่องขององค์กร
Manion (2002)	-	✓	
Chuiumento (2007)	-	✓	
อภิชาติ ภูพานิช (2551: 27-28)	-	✓	
ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2553)	-	✓	
สิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอลดา บุญศิริณะ และวรรณณา อารีย์ (2555)	-		✓
ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551)	พยาบาลงานผ่าตัด ร.พ.รัฐแห่งหนึ่ง	✓	
สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553: บทคัดย่อ)	อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน	✓	✓
นฤมล แสงผล (2554: บทคัดย่อ)	บุคลากรคณะบช. ม.เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	+	

หมายเหตุ: ✓ มีความสัมพันธ์

+ มีความสัมพันธ์ และมีความแตกต่าง

* มีความสัมพันธ์ แต่ไม่มีความแตกต่าง

× ไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 2.22 ผลการศึกษาที่ผ่านมาของสภาพแวดล้อมของงานเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน
องค์กร

ผลการศึกษาที่ผ่านมาของสภาพแวดล้อมของงานเกี่ยวกับความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กร						
นักทฤษฎีและนักวิจัย	บริบท	พนักงานต่อองค์กร				
		ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ความสัมพันธ์กับหัวหน้า เงินเดือน	นโยบาย กฎ ข้อบังคับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สภาพการทำงาน
Mowday, Porter และ Steers (1982-1983)	-	✓	✓	✓		
Mathieu และ Zajac (1990: 171-192)	-	✓	✓	✓		
Dunham, Grube และ Castaneda (1994: 370-380)	-	✓				
ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์ (2551)	-			✓		
ภราดี บุตรศักดิ์ศรี (2539)	กลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุน กทม.				✗	
วรพล นันทเกษม (2540: บทคัดย่อ)	ขรก.ตำรวจฝ่ายอำนวยการ	✓				
ทวนชัย ช่องสว่าง (2541: บทคัดย่อ)	พนักงานการทางพิเศษ			✓		
ลำพูน เอกจัน (2542: 27-68)	ครูมัธยมสังกัดกรมสามัญ	✓		✓		
ถาวร สุภสิริวุฒิ (2543: 37-102)	ฝ่ายช่างบ.การบินไทย จำกัด (มหาชน)				✗	
ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548: 63-100)	สนง.สรรพากรพื้นที่กทม. 7	✓	✓		✓	
อมรรัตน์ แก้วทวี (2555: บทคัดย่อ)	พยาบาลวิชาชีพทำงานเต็มเวลา รพ.เอกชน					+

หมายเหตุ: ✓ มีความสัมพันธ์

* มีความสัมพันธ์ แต่ไม่มีความแตกต่าง

+ มีความสัมพันธ์ และมีความแตกต่าง

✗ ไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 2.23 ผลการศึกษาที่ผ่านมาของสภาพแวดล้อมของงานเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ผลการศึกษาที่ผ่านมาของสภาพแวดล้อมของงานเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน		ของพนักงาน					
นักทฤษฎีและนักวิจัย	บริบท	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ความสัมพันธ์กับหัวหน้า	เงินเดือน	นโยบาย กฎ ข้อบังคับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สภาพการทำงาน
Layard (2005: 31 อ้างถึงใน อรรถา บุญเลิศ, 2552)	-	✓		✓			
ประพนธ์ ผาสุกซี้ด (2549)	-	✓					
Chiuimento (2007)	-	✓		✓			
อภิชาติ ภูพานิช (2551: 27-28)	-	✓	✓	✓			✓
บุญเรือง โพธิ์เจริญ (2551 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และ ไชยพันธ์ ปัญญาศิริ, 2552)	-	✓	✓	✓		✓	
ศิรินทีพย์ ผอมน้อย (2551)	-	✓	✓	✓		✓	✓
ชัยเสกข์ พรหมศรี (2553)	-	✓		✓			
ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรณ์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอลดา บุญยศิระณะ และ วรณณณา อารีย์ (2555)	-	✓	✓	✓			
Spector, Chen และ O'Connell (2000: 211-218)	คนทำงานที่จบจากมหาวิทยาลัยเซาท์ฟลอริดา	✓	✓				
สุรกุล ธีระเรือง (2553: บทคัดย่อ)	พนง. โรงแรมแห่งหนึ่ง กทม.					+	
ศิรินทร แซ่ฉั่ว (2553: บทคัดย่อ)	อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน		✓	✓		✓	
นฤมล แสงผล (2554: บทคัดย่อ)	บุคลากรคณะบธ. ม.เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี					*	
พรพนา พัชรักษา (2554: บทคัดย่อ)	พยาบาลวิชาชีพ ร.พ.มหาสารคาม					+	

หมายเหตุ: ✓ มีความสัมพันธ์

+ มีความสัมพันธ์ และมีความแตกต่าง

* มีความสัมพันธ์ แต่ไม่มีความแตกต่าง

× ไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 2.24 ผลการศึกษาที่ผ่านมาของคุณลักษณะองค์การที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

นักวิจัย	ผลการศึกษาที่ผ่านมาของคุณลักษณะขององค์การที่ศึกษาเกี่ยวกับ	
	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ	กิจกรรมเพื่อสังคม
	บริษัท	
เจษฎาพงษ์ รุ่งวณิชกุล (2553)	พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	✓

ตารางที่ 2.24 ผลการศึกษาที่ผ่านมาของคุณลักษณะองค์การที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

นักทฤษฎี	ผลการศึกษาที่ผ่านมาของคุณลักษณะขององค์การที่ศึกษาเกี่ยวกับ	
	ความสุขในการทำงานของพนักงาน	กิจกรรมเพื่อสังคม
	บริษัท	
ชุติมา วุ่นเจริญ (2556)	-	✓

หมายเหตุ: ✓ มีความสัมพันธ์ + มีความสัมพันธ์ และมีความแตกต่าง
* มีความสัมพันธ์ แต่ไม่มีความแตกต่าง ✕ ไม่มีความสัมพันธ์

ดังนั้นผู้วิจัยขอตั้งสมมติฐานข้อแรกในการวิจัยครั้งนี้ว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์การที่ศึกษาแตกต่างกัน สะท้อนความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงาน

ลักษมี สุธคดี (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 378 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษามีดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.51)

2. แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ .05 ($r = 0.50, 0.38, \text{ และ } 0.64$ ตามลำดับ)

3. ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ 48.2 เปอร์เซ็นต์ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทบางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) และพนักงานบริษัทการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 215 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี Scheffe และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.1 และความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้าน การให้ความช่วยเหลือ อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

นภัส จิตต์ธีรภาพ (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง จำนวน 194 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ การทดสอบค่า (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา มีความสุขในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันและค่าสุขในการทำงานรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บางส่วน ดังนี้

1) เพศชายและเพศหญิง มีความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี ด้านผ่อนคลาย และด้านความรู้ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 5.498, p < .01$), ($t = 1.909, p \leq .05$), ($t = 2.780, p < .01$) ตามลำดับ โดยพบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานทั้ง 3 ด้าน มากกว่าเพศหญิง

2) อายุที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 2.446, p < .05$) โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดีมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี ลักษณะงานที่มีอายุ 11-15 ปี

3) ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 5.327, p < .01$) โดยพบว่า บริหารมีค่าดัชนีความสุขในการทำงานด้านปลอดภัยมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

4) ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านหาความรู้และด้านปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 3.827, p < .05$), ($F = 4.239, p < .01$) ตามลำดับ ตัวอย่างเช่น พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.6/ปวช. และระดับการศึกษาปริญญาตรี/สูงกว่า มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านหาความรู้ มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน และมีความผูกพันต่อองค์กรรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บางส่วน ตัวอย่างเช่น ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 3.741, p < .05$)

3. ความสุขในการทำงาน ($r = .357, p < .01$) ด้านน้ำใจงาม ($r = .150, p < .05$) ด้านสังคมดี ($r = .388, p < .01$) ด้านผ่อนคลาย ($r = .345, p < .01$) ด้านหาความรู้ ($r = .357, p < .01$) ด้านใจสงบ ($r = .191, p < .01$) ด้านปลอดภัย ($r = .220, p < .01$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านสุขภาพดีและด้านครอบครัวดี ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4. สุขในการทำงานด้านสังคมดีและด้านหาความรู้ สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยมีค่าอำนาจในการทำนายร้อยละ 19.2

วัลภาภรณ์ มูลละ (2555: บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานระดับความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบทีและเอฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านอายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลารับราชการ และระดับยศ มีความแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นด้านเพศ ระดับการศึกษา และลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาที่ผ่านมาทั้งจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ความสุขในการทำงานหรือบางองค์ประกอบของความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรหรือบางองค์ประกอบของความสุขผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์ทางบวกระหว่าง 2 ตัวแปรได้ตามตารางที่ 2.25 ดังนี้

ตารางที่ 2.25 ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน

นักทฤษฎีและนักวิจัย	ความผูกพันต่อองค์กร	มีความสัมพันธ์ทางบวก	ความสุขในการทำงาน
Decenzo et al. (2002)	ความผูกพันต่อองค์กร	← +	ความสุขในการทำงาน
ลักขมี สุดดี (2555: บทคัดย่อ)	ความผูกพันต่อองค์กร	→ +	ความสุขในการทำงาน
กรรณิกา ปาป้อง (2548: บทคัดย่อ)	บางองค์ประกอบของ ผูกพันต่อองค์กร	← +	บางองค์ประกอบของ ความสุขในการทำงาน
นภัศ จิตธีรภาพ (2554: บทคัดย่อ)	ความผูกพันต่อองค์กร	← +	บางองค์ประกอบของ ความสุขในการทำงาน
วัลภาภรณ์ มูลละ (2555: บทคัดย่อ)	ความผูกพันต่อองค์กร	← +	ความสุขในการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยขอตั้งสมมติฐานข้อ 2 ของการวิจัยในครั้งนี้ว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,565 คน(ข้อมูลบริษัท ณ วันที่ 1 มีนาคม 2559) ซึ่งสังกัดอยู่ในแต่ละฝ่ายแตกต่างกันไปทั้งหมด 14 ฝ่าย คือ ฝ่ายบัญชีและการเงิน (Financial and Accounting) ฝ่ายบริหารการขาย (Sale Administrative) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (Management Information Technology) ฝ่ายธุรการ (Administration) ฝ่ายสำนักประธานกรรมการบริหาร (Office of the Director) ฝ่ายธุรกิจต่างประเทศ (International Business) ฝ่ายบริหารการเงินและการลงทุน (Financial and Investment) ฝ่ายขาย 1 (Sale 1) ฝ่ายขาย 2 (Sale 2) ฝ่ายผลิตภัณฑ์ 1 (Product 1) ฝ่ายผลิตภัณฑ์ 2 (Product 2) ฝ่ายผลิตภัณฑ์ 3 (Product 3) และฝ่ายวิจัย (Research) (ข้อมูลบริษัท, 2559) ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานที่สังกัดแต่ละฝ่าย

ลำดับ	ฝ่ายงาน	จำนวนพนักงาน (คน)
1	บัญชีและการเงิน	96
2	บริหารการขาย	90
3	ทรัพยากรมนุษย์	20
4	เทคโนโลยีสารสนเทศ	32
5	ธุรการ	30
6	สำนักประธานกรรมการบริหาร	230
7	ธุรกิจต่างประเทศ	11
8	บริหารการเงินและการลงทุน	8
9	ขาย 1	419
10	ขาย 2	383
11	ผลิตภัณฑ์ 1	37
12	ผลิตภัณฑ์ 2	83
13	ผลิตภัณฑ์ 3	104
14	ฝ่ายวิจัย	22
รวม		1,565

แหล่งที่มา: ข้อมูลบริษัท, 2559.

จากจำนวนประชากรดังกล่าว เมื่อทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน จำนวนประชากร ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น 1,565 คน
 e แทน ค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง
 การวิจัยครั้งนี้กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5

ค่าที่คำนวณได้ คือ $n = 319$ คน

การสุ่มตัวอย่างเป็นการเลือกแบบไม่ทราบโอกาสหรือความน่าจะเป็นที่แต่ละหน่วยในประชากรจะถูกเลือกมาเป็นตัวอย่าง โดยอาศัยฝ่ายงานในการกำหนดโควตา (quota sampling) ในการเลือกกลุ่ม ซึ่งสามารถแสดงได้ดังตารางที่ 3.2 ต่อไปนี้

ตารางที่ 3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า

ลำดับ	ฝ่ายงาน	จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	บัญชีและการเงิน	96	20
2	บริหารการขาย	90	18
3	ทรัพยากรมนุษย์	20	4
4	เทคโนโลยีสารสนเทศ	32	7
5	ธุรการ	30	6
6	สำนักประธานกรรมการบริหาร	230	47
7	ธุรกิจต่างประเทศ	11	2
8	บริหารการเงินและการลงทุน	8	2
9	ขาย 1	419	85
10	ขาย 2	383	78
11	ผลิตภัณฑ์ 1	37	8
12	ผลิตภัณฑ์ 2	83	17
13	ผลิตภัณฑ์ 3	104	21
14	ฝ่ายวิจัย	22	4
รวม		1,565	319

แหล่งที่มา: ข้อมูลบริษัท, 2559.

กรอบแนวคิดในการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค: กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็นตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และสมมติฐานได้ดังนี้

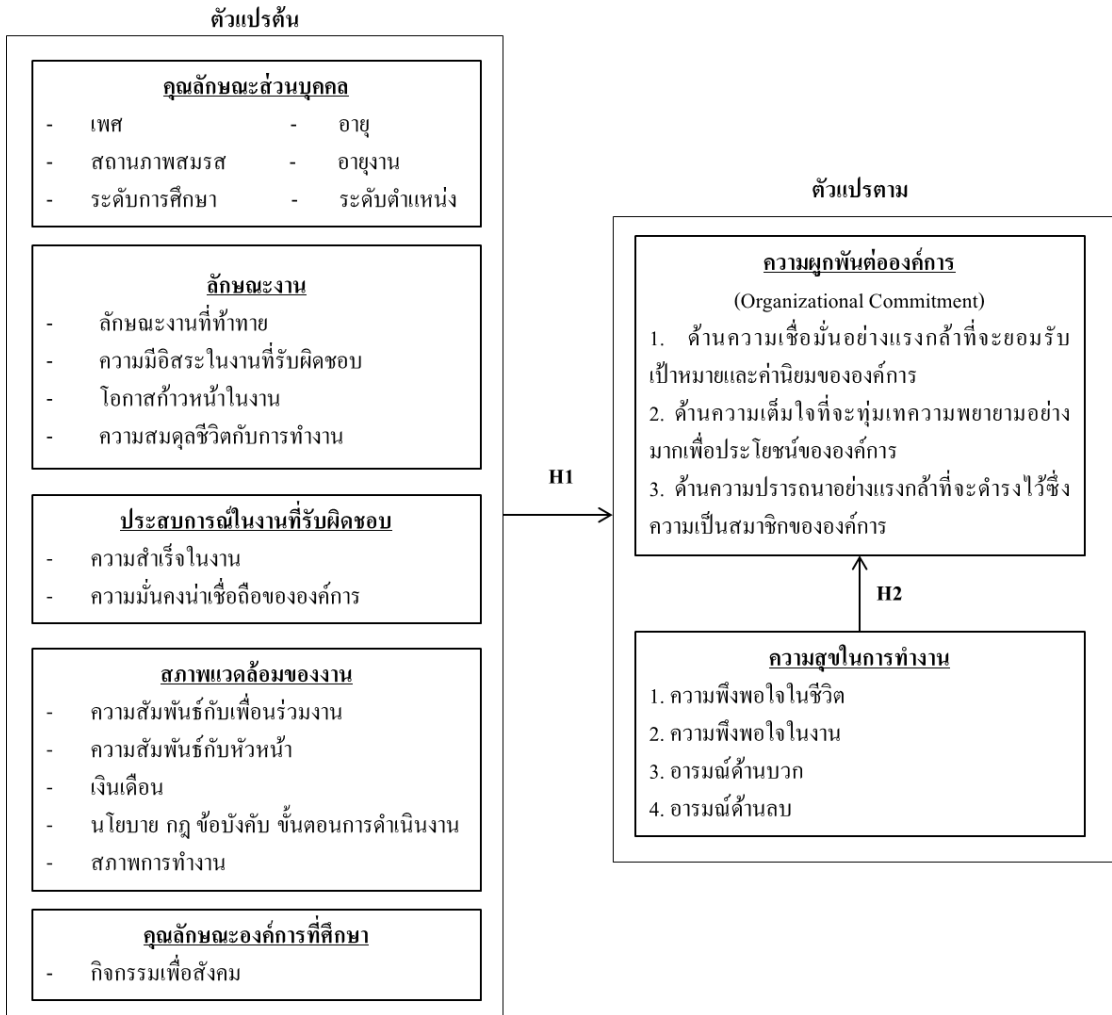
ตัวแปรต้น คือ 1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง 2. ลักษณะงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ท้าทาย ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน และความสมดุลชีวิตกับการทำงาน 3. ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน ความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กร 4. สภาพแวดล้อมของงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า เงินเดือน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน และสภาพการทำงานทางกายภาพ และ 5. คุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา คือ กิจกรรมเพื่อสังคม

ตัวแปรตาม คือ 1. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม

อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร 2. ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบ

ผลการศึกษาที่ผ่านมาของปัจจัยที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาทั้งจากทฤษฎีและงานวิจัยพบว่า ปัจจัยแต่ละด้านมีผลการศึกษาที่หลากหลายและแตกต่างกันออกไป โดยทางทฤษฎีระบุว่า ปัจจัยต่าง ๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน ส่วนงานวิจัยระบุว่า มีทั้งที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานนั้น ในทางทฤษฎีระบุว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนในงานวิจัยมีทั้งที่ระบุว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมจึงสามารถกำหนดสมมติฐานได้ดังนี้ คือ 1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษาแตกต่างกัน สะท้อนความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน 2. ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ดังแสดงในภาพที่ 3.1 ดังนี้



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสร้างและดัดแปลงแบบสอบถามจากงานวิจัยอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียง และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามปลายเปิดให้เลือกตอบประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน จำนวน 17 ข้อ เป็นชนิดเลือกรายการ (check list) ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ทำ ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน และความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ จำนวน 9 ข้อ เป็นชนิดเลือกรายการ (check list) ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน ความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน จำนวน 24 ข้อ เป็นชนิดเลือกรายการ (check list) ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้าเงินเดือน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน และสภาพการทำงานทางกายภาพ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา จำนวน 3 ข้อ เป็นชนิดเลือกรายการ (check list) คือ กิจกรรมเพื่อสังคม

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำนวน 34 ข้อ เป็นชนิดเลือกรายการ (check list) ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตอนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำนวน 19 ข้อ เป็นชนิดเลือกรายการ (check list) ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบ

แบบสอบถามทั้งหมด 112 ข้อ เป็นคำถามเชิงลบมีจำนวน 14 ข้อ ได้แก่ 7, 8, 21, 29, 50, 51, 60, 68, 72, 76, 82, 84, 87 และ 92 โดยรายละเอียดของข้อคำถามของแบบสอบถามตอนที่ 1-7 สามารถแสดงได้ตามตารางที่ 3.3-3.9 ดังนี้

ตารางที่ 3.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล			
คำถามหลัก		ตัวเลือกตอบ	อ้างอิง
1 เพศ	<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง	-
2 อายุ	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 25 ปี	<input type="checkbox"/> 41-55 ปี	
	<input type="checkbox"/> 25-30 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	-
	<input type="checkbox"/> 31-40 ปี		
3 สถานภาพสมรส	<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> หม้ายหรือหย่าร้าง	-
	<input type="checkbox"/> สมรส		
4 อายุงาน	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> 5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี	
	<input type="checkbox"/> 1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	-
	<input type="checkbox"/> 2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี		
5 ระดับการศึกษา	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า ปวช.	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	
	<input type="checkbox"/> ปวช.	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรีขึ้นไป	-
	<input type="checkbox"/> ปวส.		
6 ตำแหน่งงาน	<input type="checkbox"/> พนักงานปฏิบัติการ	<input type="checkbox"/> ผู้บริหารระดับสูง	-
	<input type="checkbox"/> ผู้บริหารระดับต้น		

ตารางที่ 3.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน			
คำถามหลัก		คำถามย่อย	อ้างอิง
ลักษณะงานที่ท้าทาย	- 7	งานที่ท่านทำเป็นงานซ้ำซาก น่าเบื่อ	Steers (1997
	- 8	ขณะปฏิบัติงานท่านต้องพบกับการแก้ปัญหาอยู่เสมอ	อ้างอิงใน พิ
	+ 9	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ใช้ทักษะหลากหลาย	รินทร์ชา สมานสินธุ์, 2554)
ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ	+ 10	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	
	+ 11	ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	
	+ 12	ท่านเป็นผู้วางแผนการทำงานเอง โดยมีหัวหน้าคอยแนะนำ	สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553)
	+ 13	ท่านสามารถควบคุมและกำหนดการทำงานของตนเองได้	
โอกาสก้าวหน้าในงาน	+ 14	ท่านมีโอกาสนำความรู้ไปปรับปรุงในงานได้อย่างอิสระ	
	+ 15	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งงานที่สูงกว่าตำแหน่ง	
	+ 16	การปรับเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารเป็นอย่างดี	
	+ 17	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน หรือศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	อภิชาติ จิ วิริยะวัฒน์ (2549)
	+ 18	การทำงานในหน่วยงาน ทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	
	+ 19	ท่านพอใจระบบและวิธีการปรับเลื่อนตำแหน่งพนักงานของบริษัท	
ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน	+ 20	ท่านพอใจสัดส่วนเวลาที่ใช้ในงานกับเวลาให้ครอบครัว	
	- 21	ท่านไม่เคยต้องมาทำงานในวันหยุด	สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553)
	+ 22	ท่านมีโอกาสพบปะเพื่อนฝูงได้ตามโอกาสที่ท่านต้องการ	
	+ 23	การทำงานไม่เป็นผลกระทบต่อการพักผ่อนหรือดูแลสุขภาพ	

ตารางที่ 3.5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ			
คำถามหลัก		คำถามย่อย	อ้างอิง
ความสำเร็จในงาน	+ 24	ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	
- การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงาน	+ 25	ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	
ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดย	+ 26	ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ	
ได้รับความสำเร็จจากการทำงาน	+ 27	ท่านรู้สึกมีคุณค่าจากงานที่ทำ	
หรือสามารถทำงานที่ท้าทายที่ได้รับ	+ 28	ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน	นฤมล แสง
มอบหมายจนสำเร็จ ส่งผลให้			ผล (2554)
เกิดผลลัพธ์ในการทำงานใน			
ทางบวก และทำให้ตนเองรู้สึกมี			
คุณค่า เกิดความภาคภูมิใจ รวมถึง			
มีความก้าวหน้าในการทำงาน			
ความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กร	- 29	เมื่อกล่าวชื่อองค์กรของท่านมักไม่ค่อยมีคนรู้จัก หรือยอมรับ	Steers (1997
- ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	+ 30	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	อ้างถึงใน พิ
และองค์กรที่ทำงานอยู่	+ 31	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อบอกว่าทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้	รินทร์ชา
	+ 32	ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับองค์กรไปจนเกษียณอายุ	สมานสินธุ์,
			2554)

ตารางที่ 3.6 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน			
คำถามหลัก		คำถามย่อย	อ้างอิง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	+ 33	ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	
	+ 34	ท่านสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานได้	
	+ 35	ท่านได้รับความช่วยเหลือแนะนำการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	อภิชาติ จิวิริยะวัฒน์
	+ 36	ท่านชอบและพึงพอใจ เมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	(2549)
	+ 37	บรรยากาศของความเป็นมิตร เอื้ออาทร และความสามัคคีในแผนก ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่านตั้งใจและปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ	
	+ 38	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนและแนะนำท่านในการ ทำงานเป็นอย่างดี	
	+ 39	ท่านพึงพอใจในความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	อภิชาติ
ความสัมพันธ์กับหัวหน้า	+ 40	ท่านได้รับการเอาใจใส่ และได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาอย่าง สม่ำเสมอ	จิวิริยะวัฒน์ (2549)
	+ 41	ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาได้ อย่างสนิทสนม	
	+ 42	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรู้ ความสามารถของท่าน	
เงินเดือน	+ 43	ท่านรู้สึกพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ของบริษัท	อภิชาติ
	+ 44	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ในครอบครัวของท่าน	จิวิริยะวัฒน์
	+ 45	เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีเหลือเก็บไว้ใช้สำหรับหลังเกษียณอายุ งานของท่าน	(2549)
	+ 46	ท่านพอใจในระบบและวิธีการขึ้นเงินเดือนของบริษัท	

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน			
นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน	+ 47	หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	
- กฎระเบียบคำสั่ง ข้อบังคับ และขั้นตอนในการดำเนินงานที่มี	+ 48	กฎระเบียบที่ขัดต่อปฏิบัติภายในหน่วยงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	พงศกร เผ่าไพโรจนกร
ความชัดเจนและสามารถชี้แจงได้	+ 49	ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายและรูปแบบการบริหารงานของหน่วยงานของท่าน	(2546)
	- 50	หน่วยงานของท่านมีนโยบายมุ่งเน้นแต่งานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นไปจนไม่คำนึงผู้ปฏิบัติงานเท่าใดนัก	
	- 51	ท่านลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่หน่วยงานกำหนด	
สภาพการทำงานทางกายภาพ	+ 52	ในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในชีวิตสูง	
- สิ่งแวดล้อมและเครื่องมือที่ใช้	+ 53	มีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ	
ในการทำงานมีความสะอาด	+ 54	สภาพแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	ไพฑูริย์ แก้วกิม (2547)
ปลอดภัย และเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน	+ 55	มีการกำหนดเวลาการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน	
	+ 56	สถานที่ทำงานสะอาดมีความเป็นระเบียบ	

ตารางที่ 3.7 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา			
คำถามหลัก		คำถามย่อย	อ้างอิง
กิจกรรมเพื่อสังคม	+ 57	ท่านทราบว่าองค์กรมีมูลนิธิเพื่อดำเนินกิจกรรมทางสังคมและสิ่งแวดล้อม	
- กิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กรที่			
แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม	+ 58	“กิจกรรมการบริจาคของอุปโภคบริโภคแก่ผู้ประสบสาธารณภัย” ทำให้บุคคลภายนอกรู้จักองค์กรของท่านมากยิ่งขึ้น	-
อย่างเป็นรูปธรรม	+ 59	“โครงการสร้างโรงเรียน” ขององค์กรได้รับคำกล่าวชื่นชมจากบุคคลภายนอกเสมอมา	

ตารางที่ 3.8 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร			
คำถามหลัก	คำถามย่อย	อ้างอิง	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	- 60	เต็มใจที่จะทำงานมากกว่าปกติให้กับองค์กร โดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนที่จะได้รับ	
- การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล	+ 61	รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร	
สอดคล้องกันหรือไปในทิศทางเดียวกัน	+ 62	เชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรแห่งนี้เสมอ	
เมื่อบุคคลพิจารณาแล้ว เห็นว่าบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้	+ 63	รู้สึกภูมิใจและมั่นใจเมื่อสวมใส่ชุดที่มีตราสัญลักษณ์องค์กร	
บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับ	+ 64	รู้สึกผูกพันต่อองค์กรนี้	Steers และ
จุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมิน	+ 65	การได้เป็นบุคลากรในองค์กรนี้ถือเป็นโอกาสที่ดีในชีวิตนี้	Porter (1983
องค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิก หรือ	+ 66	องค์กรของท่านเป็นสถาบันที่สร้างความมั่นคงในอาชีพ	อ้างอิงใน
เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำ	+ 67	องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นสถาบันที่ดี	รัฐธการ
เขาไปสู่ความสำเร็จได้และมองเห็น	- 68	หากว่าองค์กรนี้จะมีอนาคตต่ำลงก็ไม่คิดว่าจะย้ายไปทำงานที่อื่น	ชุยชวง, 2556)
แนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย	+ 69	รู้สึกมั่นใจในความเป็นบุคลากรขององค์กร	
มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้	+ 70	รู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กร	

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ	+ 71	ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ	
พยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ	- 72	ตั้งใจปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรค	
องค์กร	+ 73	เต็มใจปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	
- การแสดงออกถึงความพยายาม	+ 74	พอใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้เป็นอย่างยิ่ง	
อย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะ	+ 75	พร้อมที่จะนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานที่องค์กรอย่าง	Steers และ
อุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาใน		เต็มที่	Porter (1983
การทำงานที่ดีให้เป็นประโยชน์ต่อ	- 76	เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัดก็พร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์กร	อ้างอิงใน
องค์กร ร่วมแก้ปัญหากับองค์กร	+ 77	ทราบว่าผลงานที่ทำก่อให้เกิดผลดีแก่องค์กรจะภูมิใจมาก	รัฐวิการ
	+ 78	มีความรู้สึกเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าขององค์กร	ชูชวง, 2556)
	+ 79	เมื่อองค์กรมีกิจกรรมพร้อมและเต็มใจที่จะเข้าร่วม	
	+ 80	องค์กรมีการบริหารงานที่ดี สามารถตอบสนองความต้องการของ	
		บุคลากรได้	

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	+ 81	ยินดีทำงานทุกอย่างเพื่อช่วยให้องค์กรแห่งนี้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น	
- การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้าย ซื่อสัตย์ต่อองค์กร พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน	- 82	ไม่ต้องการย้ายจากองค์กรนี้แม้จะได้รับโอกาส	
ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	+ 83	ภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	
ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤติ อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ	- 84	เมื่อมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ทำให้เกิดความเสียหาย จะชี้แจงและทำความเข้าใจให้บุคคลนั้นทราบทันที	
	+ 85	กล้าที่จะบอกใคร ๆ ว่าองค์กรแห่งนี้เป็นสถานที่ที่น่าทำงานเป็นอย่างยิ่ง	
	+ 86	รู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนขององค์กรเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนพนักงานต่าง	Steers และ Porter (1983
	- 87	รู้สึกไม่สบายใจเมื่อมีบุคลากรภายนอกพูดถึงองค์กรในทางที่เสียหาย	อ้างอิงใน
	+ 88	รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวชื่นชมองค์กร	รัฐธการ ชูชช
	+ 89	มีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีของความเป็นพนักงานในองค์กรนี้	ว, 2556)
	+ 90	มีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	
	+ 91	มีเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในการทำงานที่ดี	
	- 92	ถึงแม้จะมีทางเลือกที่ดีกว่า ท่านก็ไม่ลาออกจากองค์กร	
	+ 93	พร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีขององค์กร	

ตารางที่ 3.9 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน			
คำถามหลัก		คำถามย่อย	อ้างอิง
ความพึงพอใจในชีวิต	+ 94	ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน	
- การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของชีวิต	+ 95	การเป็นสมาชิกครอบครัวที่ดีมีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน	สิรินทร แซ่ถั่ว (2553)
สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล	+ 96	ท่านรู้สึกสัมพันธ์กับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้	
เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น	+ 97	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง	
ความพึงพอใจในงาน	+ 98	ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน	
- การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก และชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อตนเองและสังคม	+ 99 + 100 + 101 + 102	ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่านจนลืมเวลา ท่านรู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ท่านทำอยู่เสมอ ท่านมักจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน	สิรินทร แซ่ถั่ว (2553)
อารมณ์ด้านบวก	+ 103	ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา	
- การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์ ทรนทาน สนุกสนาน ยิ้มแย้มแจ่มใส และเบิกบานใจได้	+ 104	ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน	
เสมอขณะทำงาน รวมถึงมีความเลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ได้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่จะกระทำ	+ 105 + 106 + 107	ท่านสามารถยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน ท่านมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้ ท่านมักมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็น โอกาสการพัฒนา	
อารมณ์ด้านลบ	+ 108	ท่านมักพบเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์ จึงรู้สึกอึดอัดใจ	
- การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น เกิดความคับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง และไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง และจะรู้สึกอยากปรับปรุงแก้ไขให้สิ่งที่ไม่ดีเหล่านั้นดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข	+ 109 + 110 + 111 + 112	ท่านรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหู่ในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรคเล่นพวกในบริษัทที่มีมากเกินไป ท่านมักจะรู้สึกแย่กับความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดจากอารมณ์และความเครียด ท่านมักเบื่อกับการขาดความสามัคคีในการทำงาน	สิรินทร แซ่ถั่ว (2553)

แบบสอบถามตอนที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6 และ 7 แต่ละข้อคำถามใช้มาตรวัดแตกต่างกันไป มีทั้งแบบ Nominal และแบบ Scale และแบบสอบถามตอนที่ 2, 3, 4, 5, 6 และ 7 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบ Likert Scale ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยจะซึ่งมาตรวัดข้อคำถามและการกำหนดคะแนนความคิดเห็นของข้อคำถามเชิงบวก และข้อคำถามเชิงลบแสดงตามตารางที่ 3.10-3.11 ดังนี้

ตารางที่ 3.10 มาตรวัดข้อคำถาม

	แบบสอบถาม	ข้อคำถาม	มาตรวัด
ตอนที่ 1	คุณลักษณะส่วนบุคคล	1-6	Nominal
ตอนที่ 2	ลักษณะงาน	7-23	Scale
ตอนที่ 3	ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ	24-32	Scale
ตอนที่ 4	สภาพแวดล้อมของงาน	33-56	Scale
ตอนที่ 5	คุณลักษณะขององค์การที่ศึกษา	57-59	Scale
ตอนที่ 6	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ	60-93	Scale
ตอนที่ 7	ความสุขในการทำงานของพนักงาน	94-112	Scale

ตารางที่ 3.11 คะแนนความคิดเห็น

ลักษณะข้อคำถาม	ลักษณะความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
เชิงบวก (Positive)	5	4	3	2	1	
เชิงลบ (Negative)*	1	2	3	4	5	

การแปลความหมายของคะแนนใช้เกณฑ์การคิดคะแนนเฉลี่ย เพื่อกำหนดระดับความสำคัญจากสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

คะแนนที่ได้หาค่าเฉลี่ยและกำหนดเกณฑ์การวัดคะแนนเฉลี่ยสำหรับข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ดังตารางที่ 3.12

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง, ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง*
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	อยู่ในระดับเห็นด้วย, ไม่เห็นด้วย*
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	อยู่ในระดับเฉยๆ
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย, เห็นด้วย*
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วยอย่างยิ่ง*

ตารางที่ 3.12 เกณฑ์การวัดคะแนนเฉลี่ย

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การวัดคะแนนเฉลี่ย				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ลักษณะข้อคำถาม					
เชิงบวก (Positive)	4.21 – 5.00	3.41 – 4.20	2.61 – 3.40	1.81 – 2.60	1.00 – 1.80
เชิงลบ (Negative)*	1.00 – 1.80	1.81 – 2.60	2.61 – 3.40	3.41 – 4.20	4.21 – 5.00

ลักษณะความคิดเห็นในแต่ละระดับสามารถตีความเพื่อใช้ในการบริหารได้ ดังนี้

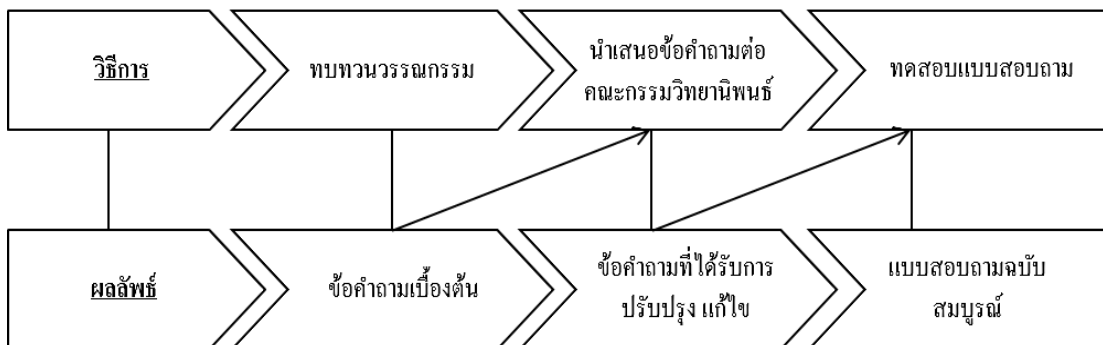
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ระดับสูงมาก
เห็นด้วย	หมายถึง	ระดับสูง
เฉยๆ	หมายถึง	ระดับปานกลาง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ระดับน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ระดับน้อยมาก

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบโดยทดสอบความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือ เพื่อให้แน่ใจว่าเครื่องมือที่ใช้มีคุณภาพและความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์สูง ซึ่งมีรายละเอียดการตรวจสอบดังต่อไปนี้

การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (validity) ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการจะวัดแล้วจึงสร้างแบบสอบถาม จากนั้นนำไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ตลอดจนภาษาที่ใช้ในข้อคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นจึงนำมาแก้ไขปรับปรุง เพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

การหาความเชื่อมั่น (reliability) ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทำการทดสอบ (pretest) กับประชากรที่ใช้ในการศึกษาซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นในวิธีการของ Conbach (conbach's alpha coefficient) โดยกระบวนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแสดงตามภาพที่ 3.1 และตารางที่ 3.12 ดังนี้



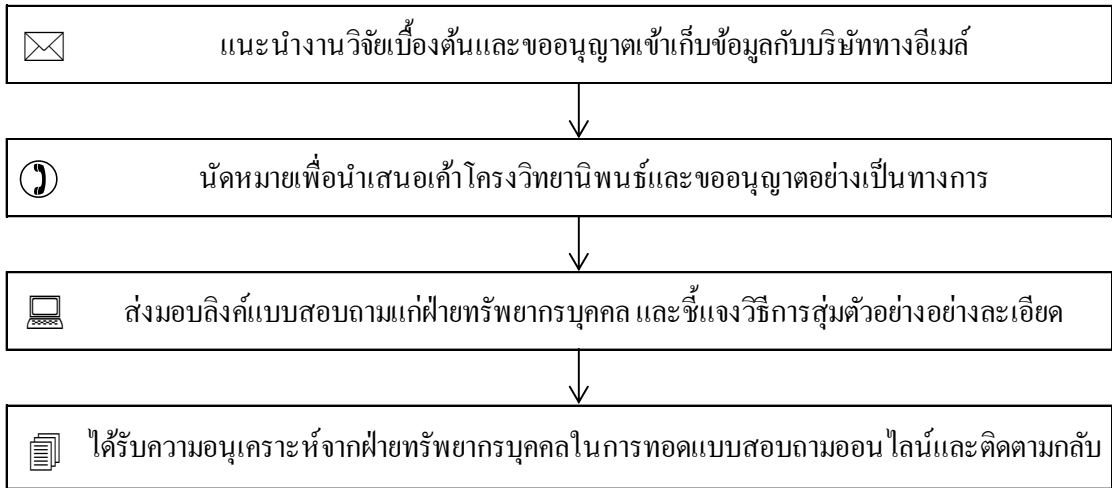
ภาพที่ 3.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ตารางที่ 3.13 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

	แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น (C)
ตอนที่ 1	คุณลักษณะส่วนบุคคล	-
ตอนที่ 2	ลักษณะงาน	0.871
ตอนที่ 3	ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	0.809
ตอนที่ 4	สภาพแวดล้อมของงาน	0.962
ตอนที่ 5	คุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา	0.700
ตอนที่ 6	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	0.886
ตอนที่ 7	ความสุขในการทำงานของพนักงาน	0.854
	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ	0.972

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครผ่านอีเมล เพื่อแนะนำงานวิจัยเบื้องต้นและขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูล ซึ่งทางบริษัทได้ติดต่อกลับมาเพื่อนัดพูดคุยเกี่ยวกับการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้เข้าไปเสนอเค้าโครงวิทยานิพนธ์เบื้องต้นและขอส่งหนังสือขออนุญาตขอข้อมูลและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากทางคณะ ผู้วิจัยได้รับอนุญาตจากผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการทำการศึกษา และเก็บข้อมูลจากพนักงานที่สุ่มตัวอย่างมาจำนวน 319 คน โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลของบริษัท และทอดแบบสอบถามออนไลน์แก่กลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 3.2 รวมถึงการติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามให้ได้มากที่สุด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงในแบบสอบถามว่า ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะเป็นความลับและนำข้อมูลมาใช้ในการศึกษาเท่านั้น โดยจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด นอกจากนี้ทุกๆ การตอบแบบสอบถาม 1 ฉบับ ผู้วิจัยจะนำเงินจำนวน 5 บาท ไปซื้อของอุปโภคบริโภคบริจาคแก่บ้านพักผู้สูงอายุ คามิลเลียน โซเซียล เซ็นเตอร์ จ.ปราจีนบุรี ในนามผู้ร่วมตอบแบบสอบถามการวิจัยอีกด้วย ซึ่งกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลสามารถแสดงตามภาพที่ 3.2 ได้ดังนี้



ภาพที่ 3.3 กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามออนไลน์ที่ได้จากการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 319 ชุด

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูล

- การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หรือการหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

- การทดสอบสมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษาที่แตกต่างกัน สะท้อนความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ใช้สถิติ Independent Samples t-test F-test (One-Way ANOVA) และ Pearson's Correlation Coefficient

- การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีเกณฑ์ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตและคณะ, 2549)

เกณฑ์ในการประเมินระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการทดสอบสมมติฐาน
ดังนี้

± 0.81 ถึง ± 1.00 =	มีความสัมพันธ์สูงมาก
± 0.61 ถึง ± 0.80 =	มีความสัมพันธ์สูง
± 0.41 ถึง ± 0.60 =	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
± 0.21 ถึง ± 0.40 =	มีความสัมพันธ์ต่ำ
± 0.01 ถึง ± 0.20 =	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม แต่ถ้า

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสามารถแสดงได้ตามตารางที่ 3.14 ดังนี้

ตารางที่ 3.14 สถิติที่ใช้ทดสอบ

	ข้อมูล	สถิติที่ใช้ทดสอบ
การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา	1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง	1. ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
	2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา รวมถึง ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน	2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
	3. การทดสอบสมมติฐานที่ 1 คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน สะท้อนความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน	3. Independent Samples t-test F-test (One-Way ANOVA) ทอสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ้
H1	4. การทดสอบสมมติฐานที่ 1 คือ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษาที่แตกต่างกันที่แตกต่างกัน สะท้อนความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน	4. Pearson Correlation Coefficient
H2	5. ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	5. Pearson Correlation Coefficient

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค: กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณจำนวน 319 คน และผู้วิจัยได้ทดสอบแบบสอบถามไปยังประชากรจำนวน 1,565 ชุด ซึ่งได้แบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 366 ชุด คิดเป็นร้อยละ 23.39 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด โดยใช้ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม 2559 ถึงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2559 ดังตารางที่ 4.1 และเมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์สามารถนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งด้วยสถิติค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) และปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษาด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รวมถึงวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษาที่แตกต่างกัน สะท้อนความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ใช้สถิติ Independent Samples t-test F-test (One-Way ANOVA) และ Pearson's Correlation Coefficient

4.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 คือ ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ใช้สถิติ Pearson's Correlation Coefficient

ตารางที่ 4.1 จำนวนแบบสอบถามที่ทอคแก่กลุ่มตัวอย่างและได้กลับคืน

ลำดับ	ฝ่ายงาน	จำนวน	จำนวนกลุ่ม	จำนวนแบบสอบถาม
1	บัญชีและการเงิน	96	20	20
2	บริหารการขาย	90	18	18
3	ทรัพยากรมนุษย์	20	4	5
4	เทคโนโลยีสารสนเทศ	32	7	7
5	ธุรการ	30	6	9
6	สำนักประธานกรรมการบริหาร	230	47	50
7	ธุรกิจต่างประเทศ	11	2	5
8	บริหารการเงินและการลงทุน	8	2	2
9	ขาย 1	419	85	85
10	ขาย 2	383	78	89
11	ผลิตภัณฑ์ 1	37	8	8
12	ผลิตภัณฑ์ 2	83	17	17
13	ผลิตภัณฑ์ 3	104	21	46
14	ฝ่ายวิจัย	22	4	5
	รวม	1,565	319	366

4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงาน

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ดังแสดงตามตารางที่ 4.2 สามารถอธิบายได้ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานชาย จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 53.83 และพนักงานหญิงจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 46.17

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างในแต่ละช่วงอายุมีดังนี้

อายุต่ำกว่า 25 ปี	มีจำนวน 79 คน	คิดเป็นร้อยละ 21.58
อายุ 25-30 ปี	มีจำนวน 109 คน	คิดเป็นร้อยละ 29.78
อายุ 31-40 ปี	มีจำนวน 136 คน	คิดเป็นร้อยละ 37.16
อายุ 41-55 ปี	มีจำนวน 42 คน	คิดเป็นร้อยละ 11.48

สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสโสด มีจำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 58.47 และกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้วมีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 41.53

อายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างในแต่ละช่วงอายุงานมีดังนี้

อายุงานต่ำกว่า 1 ปี	มีจำนวน 82 คน	คิดเป็นร้อยละ 22.40
อายุงาน 1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี	มีจำนวน 57 คน	คิดเป็นร้อยละ 15.57
อายุงาน 2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี	มีจำนวน 92 คน	คิดเป็นร้อยละ 25.14
อายุงาน 5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี	มีจำนวน 108 คน	คิดเป็นร้อยละ 29.51
อายุงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป	มีจำนวน 27 คน	คิดเป็นร้อยละ 7.38

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับการศึกษามีดังนี้

ต่ำกว่า ปวช.	มีจำนวน 21 คน	คิดเป็นร้อยละ 5.74
ปวช.	มีจำนวน 27 คน	คิดเป็นร้อยละ 7.38
ปวส.	มีจำนวน 5 คน	คิดเป็นร้อยละ 1.37
ปริญญาตรี	มีจำนวน 287 คน	คิดเป็นร้อยละ 78.42
ปริญญาตรีขึ้นไป	มีจำนวน 26 คน	คิดเป็นร้อยละ 7.10

ระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับตำแหน่งมีดังนี้

พนักงานปฏิบัติการ	มีจำนวน 293 คน	คิดเป็นร้อยละ 80.05
ผู้บริหารระดับต้น	มีจำนวน 65 คน	คิดเป็นร้อยละ 17.76
ผู้บริหารระดับสูง	มีจำนวน 8 คน	คิดเป็นร้อยละ 2.19

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1 เพศ		
ชาย	197	53.83
หญิง	169	46.17
รวม	366	100.00
2 อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	79	21.58
25-30 ปี	109	29.78
31-40 ปี	136	37.16
41-55 ปี	42	11.48
มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	366	100.00
3 สถานภาพสมรส		
โสด	214	58.47
สมรส	152	41.53
หม้ายหรือหย่าร้าง	-	-
รวม	366	100.00
4 อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	82	22.40
1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี	57	15.57
2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี	92	25.14
5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี	108	29.51
มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	27	7.38
รวม	366	100.00
5 ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ปวช.	21	5.74
ปวช.	27	7.38
ปวส.	5	1.37
ปริญญาตรี	287	78.42
ปริญญาตรีขึ้นไป	26	7.10
รวม	366	100.00
6 ระดับตำแหน่ง		
พนักงานปฏิบัติการ	293	80.05
ผู้บริหารระดับต้น	65	17.76
ผู้บริหารระดับสูง	8	2.19
รวม	366	100.00

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

นำเสนอและตีความความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน อันประกอบด้วย ลักษณะงานที่ทำท่าย ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน และความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ลักษณะงานที่ทำท่าย นำเสนอเกี่ยวกับลักษณะงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ นำเบื่อหน่าย หรือเป็นงานที่ไม่ถนัดของพนักงาน โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ปัญหาที่พบในงาน และทักษะที่พนักงานใช้ในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำท่าย

ลักษณะงานที่ทำท่าย	ระดับความคิดเห็น					I X	SD	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
7* งานที่ท่านทำเป็นงานซ้ำซาก นำเบื่อ	25	130	88	41	82	3.07	1.28	เฉยๆ
8* ขณะปฏิบัติงานท่านต้องพบ กับการแก้ปัญหาอยู่เสมอ	61	122	99	58	26	2.63	1.15	เฉยๆ
9 งานที่ท่านทำเป็นงานที่ใช้ ทักษะหลากหลาย	74	134	32	56	70	3.23	1.43	เฉยๆ
					รวม	2.98	0.59	เฉยๆ

หมายเหตุ: * คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านลักษณะงานที่ทำหาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.98 หรือมีความเห็นเฉยๆ เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำหาย เมื่อพิจารณาถึงลักษณะงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อหน่าย หรือเป็นงานที่ไม่ถนัดของตน ดังนั้นสรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ทำหายของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ นำเสนอเกี่ยวกับความมีอิสระ อำนาจ และเสรีภาพในการตัดสินใจทำงานของพนักงาน โดยพิจารณาจากอิสระและอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการวางแผนและเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงาน ตลอดจนการนำความรู้มาใช้ในงาน ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ

ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
10 ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	97	157	58	41	13	3.78	1.07	เห็นด้วย	
11 ท่านมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	55	113	41	73	84	2.95	1.42	เฉยๆ	
12 ท่านเป็นผู้วางแผนการทำงานเอง โดยมีหัวหน้าคอยแนะนำและตรวจสอบอยู่ห่างๆ	102	100	14	75	75	3.22	1.42	เฉยๆ	
13 ท่านเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงานได้ตามความเหมาะสม	96	86	99	73	12	3.49	1.17	เห็นด้วย	
14 ท่านมีโอกาสนำความรู้ไปปรับปรุงในงานได้อย่างอิสระ	111	96	33	122	4	3.51	1.26	เห็นด้วย	
						รวม	3.39	1.06	เฉยๆ

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 หรือมีความเห็นเฉยๆ เกี่ยวกับความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ เมื่อพิจารณาถึงอิสระและอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการวางแผนและเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงาน ตลอดจนการนำความรู้มาใช้ในงานของตน

แต่หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าพนักงานเห็นด้วยว่าตนเองมีอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงานได้ตามความเหมาะสม และมีโอกาสนำความรู้ไปปรับปรุงในงานได้อย่างอิสระ สรุปได้ว่า ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

โอกาสก้าวหน้าในงาน นำเสนอเกี่ยวกับโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และโอกาสในการเข้าถึงการฝึกอบรมและพัฒนาของพนักงาน โดยพิจารณาจากการเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการฝึกอบรม โอกาสพัฒนาความรู้จากงานที่ทำ และระบบการปรับเลื่อนตำแหน่งขององค์กร ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

โอกาสก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
15 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งงานที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม	56	42	34	88	146	2.38	1.48	ไม่เห็นด้วย
16 การปรับเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารเป็นอย่างดี	59	62	57	147	41	2.87	1.28	เฉยๆ
17 ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาน หรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	164	135	23	41	3	4.14	1.01	เห็นด้วย
18 การทำงานในหน่วยงาน ทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	87	114	24	139	2	3.40	1.23	เฉยๆ
19 ท่านพอใจระบบและวิธีการปรับเลื่อนตำแหน่งพนักงานของบริษัท	35	54	161	105	11	2.99	0.97	เฉยๆ
						รวม 3.15	0.94	เฉยๆ

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.15 หรือมีความเห็นเฉยๆ เกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในงาน เมื่อพิจารณาถึงการเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการฝึกอบรม โอกาสพัฒนาความรู้จากงานที่ทำ และระบบการปรับเลื่อนตำแหน่งขององค์กร

แต่หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าพนักงานไม่เห็นด้วยว่า ตนเองมีโอกาสได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม แต่เห็นด้วยว่าตนเองได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาคูณ หรือศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์กร สรุปได้ว่า โอกาสก้าวหน้าในงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน นำเสนอเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ของพนักงาน โดยพิจารณาจากเวลาที่ใช้ในการทำงาน เวลาที่ให้ครอบครัว และการทำงานในวันหยุด รวมไปถึงโอกาสในการพบปะเพื่อนฝูงและการพักผ่อนส่วนตัว ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
20 ท่านพอใจสัดส่วนเวลาที่ใช้ในงานกับเวลาที่ให้ครอบครัว	34	95	43	72	122	2.58	1.41	ไม่เห็นด้วย
21* ท่านไม่เคยต้องมาทำงานในวันหยุด	13	51	44	134	124	3.83	1.15	ไม่เห็นด้วย
22 ท่านมีโอกาสพบปะเพื่อนฝูงได้ตามโอกาสที่ท่านต้องการ	20	114	68	86	78	2.76	1.25	เฉยๆ
23 การทำงานไม่เป็นผลกระทบต่อการพักผ่อนหรือดูแลสุขภาพ	19	140	52	144	11	3.03	1.05	เฉยๆ
						รวม 3.05	0.65	เฉยๆ

หมายเหตุ: * คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านความสมดุลชีวิตกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.05 หรือมีความเห็นเฉยๆ เกี่ยวกับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

เมื่อพิจารณาถึงเวลาที่ใช้ในการทำงาน เวลาที่ให้ครอบครัว และการทำงานในวันหยุด รวมไปถึงโอกาสในการพบปะเพื่อนฝูงและการพักผ่อนส่วนตัว

แต่หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าพนักงานไม่เห็นด้วยว่า ตนเองมีความพอใจในสัดส่วนระหว่างเวลาที่ใช้ในงานกับเวลาที่ให้ครอบครัว และตนเองไม่เคยต้องมาทำงานในวันหยุด ดังนั้นสรุปได้ว่า ความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน สรุปได้ว่า ลักษณะงาน อันประกอบด้วย ลักษณะงานที่ทำหาย ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน และความสมดุลชีวิตกับการทำงานนั้น พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ที่ค่าเฉลี่ย 3.14 คือ มีความเห็นในระดับเฉยๆ เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบดังกล่าวของลักษณะงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ หรืออยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ลักษณะงานที่ทำหาย	2.98	0.59	เฉยๆ
ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ	3.39	1.06	เฉยๆ
โอกาสก้าวหน้าในงาน	3.15	0.94	เฉยๆ
ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน	3.05	0.65	เฉยๆ
รวม	3.14	0.67	เฉยๆ

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ

เป็นการนำเสนอความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ อันประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน ความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความสำเร็จในงาน นำเสนอเกี่ยวกับความสำเร็จตามเป้าหมาย และความสามารถในการทำงานที่ทำหายได้ของพนักงาน ตลอดจนผลลัพธ์ในทางที่ดีจากการทำงานที่พนักงานได้รับ โดยพิจารณาจากการบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จจากงานที่ทำหาย ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความก้าวหน้าจากงานที่ทำ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน

ความสำเร็จในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
24 ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	167	73	67	52	7	3.93	1.17	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
25 ท่านทำงานที่ทำทนายได้สำเร็จ	136	87	64	65	14	3.73	1.24	เห็นด้วย
26 ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ	87	150	32	96	1	3.62	1.12	เห็นด้วย
27 ท่านรู้สึกมีคุณค่าจากงานที่ทำ	70	70	74	59	2	3.90	1.15	เห็นด้วย
28 ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน	40	94	134	85	13	3.17	1.02	เฉยๆ
						รวม 3.67	1.01	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 หรือเห็นด้วยว่าประสบความสำเร็จจากงานที่ทำ เมื่อพิจารณาถึงประสบการณ์ในการบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จจากงานที่ทำทนาย ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าและมีความก้าวหน้าจากงานที่ได้ทำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า ตนเองได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่มีความเห็นเฉยๆ ต่อความก้าวหน้าในการทำงานของตนเองซึ่งสรุปได้ว่า ความสำเร็จในงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง

ความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กร นำเสนอเกี่ยวกับความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานและ
องค์กรที่ทำงานอยู่ของพนักงาน โดยพิจารณาจากชื่อเสียงขององค์กร ความมั่นคงในตำแหน่งงาน
ที่ทำอยู่ รวมถึงความภูมิใจและปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณ ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านปัจจัยด้านความมั่นคงน่าเชื่อถือของ
องค์กร

ความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
29* เมื่อกล่าวชื่อองค์กรของท่าน มักไม่ค่อยมีคนรู้จัก หรือ ยอมรับ	21	99	6	28	212	3.85	1.48	ไม่เห็นด้วย
30 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงใน ตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ใน ปัจจุบัน	64	152	54	96	-	3.50	1.06	เห็นด้วย
31 ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อบอกว่า ทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้	73	164	125	2	2	3.83	0.76	เห็นด้วย
32 ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับ องค์กรไปจนเกษียณอายุ	73	64	50	139	40	2.98	1.34	เฉยๆ
					รวม	3.54	0.88	เห็นด้วย

หมายเหตุ: * คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54 หรือเห็นด้วยว่า องค์กรมีความมั่นคงน่าเชื่อถือ เมื่อพิจารณาถึงชื่อเสียงขององค์กร ความมั่นคงในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ รวมถึงความภูมิใจและปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณ แต่หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าพนักงานมีความเห็นเฉยๆ เมื่อคิดว่าตนเองจะทำงานกับองค์กรไปจนเกษียณอายุการทำงาน ซึ่งได้สรุปว่า องค์กรมีความมั่นคงน่าเชื่อถือสูง

จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ อันประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน และความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กรนั้น พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ที่ค่าเฉลี่ย 3.60 คือเห็นด้วยเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบดังกล่าวของประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบที่ผ่านมา หรืออยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ความสำเร็จในงาน	3.67	1.01	เห็นด้วย
ความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กร	3.54	0.88	เห็นด้วย
รวม	3.60	0.90	เห็นด้วย

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน

เป็นการนำเสนอความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน อันประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า เงินเดือน นโยบาย กฎข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน และสภาพการทำงานทางกายภาพ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นำเสนอเกี่ยวกับการเข้ากับทุกคนได้ การได้รับความเป็นมิตร และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานของพนักงาน โดยพิจารณาจากการได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน การปรึกษาเรื่องงาน เรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน และบรรยากาศความเป็นมิตร ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
33 ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	135	167	19	23	22	4.01	1.10	เห็นด้วย
34 ท่านสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทสนม	72	241	43	6	4	4.01	1.10	เห็นด้วย
35 ท่านได้รับความช่วยเหลือแนะนำการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	110	105	118	27	6	3.78	1.01	เห็นด้วย
36 ท่านชอบและพึงพอใจเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	30	273	57	1	5	3.88	0.60	เห็นด้วย
37 บรรยากาศของความเป็นมิตรเอื้ออารีและความสามัคคีในแผนกระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านตั้งใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	69	239	22	32	4	3.92	0.83	เห็นด้วย
						รวม 3.92	0.66	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 หรือเห็นด้วยว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีการให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือกันในการทำงาน และสามารถปรึกษาเรื่องงาน เรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ รวมถึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกันและมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรต่อกัน สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง

ความสัมพันธ์กับหัวหน้า นำเสนอเกี่ยวกับความสัมพันธ์อันดีและการได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของพนักงาน โดยพิจารณาจากการสนับสนุน ความยุติธรรม การเอาใจใส่ของหัวหน้า และความสนิทสนมกับหัวหน้าที่พนักงานได้รับ ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า

ความสัมพันธ์กับหัวหน้า	ระดับความคิดเห็น					X	SD	ระดับความคิดเห็น	
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
38 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนและแนะนำท่านในการทำงานเป็นอย่างดี	55	212	70	22	7	3.78	0.84	เห็นด้วย	
39 ท่านพึงพอใจในความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	44	143	154	20	5	3.55	0.83	เห็นด้วย	
40 ท่านได้รับการเอาใจใส่และได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	20	256	58	26	6	3.70	0.75	เห็นด้วย	
41 ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสนิทสนม	13	55	84	66	148	2.23	1.23	ไม่เห็นด้วย	
						รวม	3.32	0.76	เฉยๆ

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.32 หรือมีความเห็นเฉยๆ ต่อความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้า เมื่อพิจารณาถึงการได้รับการสนับสนุน ความยุติธรรม และการเอาใจใส่จากหัวหน้า รวมถึงความสนิทสนมระหว่างกัน

แต่หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและคำแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดี ตนเองมีความพึงพอใจในความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และได้รับการเอาใจใส่ กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ แต่ไม่เห็นด้วยว่าสามารถปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสนิทสนม ดังนั้นสรุปได้ว่าความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้าของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

เงินเดือน นำเสนอเกี่ยวกับความเหมาะสมและเพียงพอของเงินเดือนที่พนักงานได้รับ โดยพิจารณาจากปริมาณงาน ความรู้ ความสามารถกับเงินเดือนที่ได้รับ รวมถึงความพึงพอใจในสวัสดิการ การใช้จ่ายในครอบครัวที่เพียงพอ เงินเหลือเก็บของพนักงานและระบบการปรับเงินเดือนขององค์กร ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านเงินเดือน

เงินเดือน	ระดับความคิดเห็น					X	SD	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
42 เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานและ ความรู้ความสามารถของท่าน	23	188	67	84	4	3.39	0.94	เฉยๆ
43 ท่านรู้สึกพึงพอใจใน สวัสดิการต่าง ๆ ของบริษัท	148	121	91	2	4	4.11	0.87	เห็นด้วย
44 เงินเดือนที่ท่านได้รับ เพียงพอกับค่าใช้จ่ายใน ครอบครัวของท่าน	70	139	51	100	6	3.46	1.13	เห็นด้วย
45 เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีเหลือ เก็บไว้ใช้สำหรับหลัง เกษียณอายุงานของท่าน	23	44	76	79	144	2.24	1.26	ไม่เห็นด้วย
46 ท่านพอใจในระบบและ วิธีการขึ้นเงินเดือนของบริษัท	23	158	94	87	4	3.30	0.94	เฉยๆ
						รวม 3.30	0.90	เฉยๆ

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.30 หรือมีความเห็นเฉยๆ กับเงินเดือนที่เหมาะสมและเพียงพอ เมื่อพิจารณาถึงปริมาณงาน ความรู้ความสามารถกับเงินเดือนที่ได้รับ รวมถึงความพึงพอใจในสวัสดิการ การใช้จ่ายในครอบครัวที่เพียงพอ เงินเหลือเก็บ และระบบการปรับเงินเดือนขององค์กร

แต่หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า ตนเองรู้สึกพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ของบริษัท และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวของตน แต่ไม่เห็นด้วยว่าเงินเดือนที่ได้รับมีเหลือไว้ใช้สำหรับหลังเกษียณอายุการทำงาน ดังนั้นความพึงพอใจต่อเงินเดือนของพนักงานจึงอยู่ในระดับปานกลาง

นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน นำเสนอเกี่ยวกับความชัดเจนและความยืดหยุ่นของกฎ ระเบียบคำสั่ง ข้อบังคับ และขั้นตอนในการดำเนินงานขององค์กรสำหรับพนักงาน โดยพิจารณาจากความสม่ำเสมอในการชี้แจงนโยบาย การยอมรับกฎระเบียบในภาพรวม ความพึงพอใจในการบริหารงาน การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน และการยินยอมปฏิบัติตามระเบียบ ดังตารางที่

4.14

ตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน

นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น					X	SD	ระดับความคิดเห็น	
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
47 หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	52	178	34	99	3	3.48	1.06	เห็นด้วย	
48 กฎระเบียบที่ยึดถือปฏิบัติภายในหน่วยงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	31	187	57	88	3	3.42	0.97	เห็นด้วย	
49 ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายและรูปแบบการบริหารงานของหน่วยงานของท่าน	23	141	85	114	3	3.18	0.97	เฉยๆ	
50* หน่วยงานของท่านมีนโยบายมุ่งเน้นแต่งานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นไปจนไม่คำนึงผู้ปฏิบัติงานเท่าใดนัก	11	143	59	66	87	3.20	1.27	เฉยๆ	
51* ท่านลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎระเบียบและข้อบังคับที่หน่วยงานกำหนด	9	73	102	107	75	3.45	1.10	ไม่เห็นด้วย	
						รวม	3.35	0.69	เฉยๆ

หมายเหตุ: * คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.35 หรือมีความเห็นเฉยๆ กับนโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงานที่มีความชัดเจนและยืดหยุ่น เมื่อพิจารณาถึงความสม่ำเสมอในการชี้แจงนโยบาย การยอมรับกฎระเบียบในภาพรวม ความพึงพอใจในการบริหารงาน การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน และการยินยอมปฏิบัติตามระเบียบของพนักงาน

แต่หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า หน่วยงานมีขั้นตอนการชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และกฎระเบียบได้รับการยอมรับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รวมถึงมีการปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎระเบียบและข้อบังคับที่หน่วยงานกำหนด สรุปได้ว่า นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงานขององค์กร มีความยืดหยุ่นและชัดเจนในระดับปานกลาง

สภาพการทำงานทางกายภาพ นำเสนอเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและเครื่องมือที่มีความสะอาด ปลอดภัย และเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพิจารณาจากความสะอาด ปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และเวลาการทำงานที่ชัดเจน ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานทางกายภาพ

สภาพการทำงานทางกายภาพ	ระดับความคิดเห็น					I X	SD	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
52 ในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในชีวิตสูง	65	217	43	38	3	3.83	0.87	เห็นด้วย
53 มีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ	108	230	19	9		4.19	0.64	เห็นด้วย
54 สภาพแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	62	207	90	5	2	3.88	0.71	เห็นด้วย
55 มีการกำหนดเวลาการทำงานที่ชัดเจน	50	125	17	115	59	2.98	1.36	เฉยๆ
56 สถานที่ทำงานสะอาดมีความเป็นระเบียบ	39	182	126	17	2	3.65	0.75	เห็นด้วย
						รวม 3.71	0.53	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านสภาพการทำงานทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 หรือเห็นด้วยว่า สภาพการทำงานทางกายภาพมีความสะอาด ปลอดภัย และเพียงพอ เมื่อพิจารณาถึงความสะอาด ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และเวลาการทำงานที่ชัดเจน แต่หากพิจารณาเป็นรายชื่อจะเห็นว่า พนักงานมีความเห็นเฉยๆ ต่อการกำหนดเวลาในการทำงานที่ชัดเจน สรุปได้ว่า สถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัยอยู่ในระดับสูง

จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมของงาน อันประกอบด้วย ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า เงินเดือนที่มีความเพียงพอและเหมาะสม นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นและชัดเจน รวมถึงสภาพการทำงานทางกายภาพที่สะอาด ปลอดภัย และเพียงพอ นั้น พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ที่ค่าเฉลี่ย 3.47 คือเห็นด้วยเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบดังกล่าวในสภาพแวดล้อมของงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ หรืออยู่ในระดับสูง

แต่ในรายด้านแล้วพนักงานยังมีความเห็นเฉยๆ ต่อความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้า เงินเดือนที่มีความเพียงพอและเหมาะสม รวมถึงนโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นและชัดเจน หรืออยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.66	เห็นด้วย
ความสัมพันธ์กับหัวหน้า	3.32	0.76	เฉยๆ
เงินเดือน	3.30	0.90	เฉยๆ
นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน	3.35	0.69	เฉยๆ
สภาพการทำงานทางกายภาพ	3.71	0.53	เห็นด้วย
รวม	3.47	0.62	เห็นด้วย

ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา

กิจกรรมเพื่อสังคม นำเสนอเกี่ยวกับการรับรู้ของพนักงานว่าบริษัทได้มีการดำเนินงานด้านกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม โดยพิจารณาจากการรับรู้กิจกรรมเพื่อสังคมในด้านต่าง ๆ ของมูลนิธิที่บริษัทจัดตั้งขึ้น ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านกิจกรรมเพื่อสังคม

กิจกรรมเพื่อสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
57 ท่านทราบว่าองค์กรมีมูลนิธิ เพื่อดำเนินกิจกรรมทางสังคม และสิ่งแวดล้อม	81	261	17	4	3	4.13	0.61	เห็นด้วย
58 “กิจกรรมการบริจาคของ อุปโภคบริโภคแก่ผู้ประสบ สาธารณภัย” ทำให้ บุคคลภายนอกรู้จักกิจการ ของท่านมากยิ่งขึ้น	114	114	27	93	18	3.58	1.29	เห็นด้วย
59 “โครงการสร้างโรงเรียน” ขององค์กรได้รับคำกล่าว ชื่นชมจากบุคคลภายนอก เสมอมา	61	140	35	107	23	3.30	1.23	เฉยๆ
						รวม 3.67	0.88	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านกิจกรรมเพื่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 หรือเห็นด้วยว่า บริษัทได้มีการดำเนินงานด้านกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม เมื่อพิจารณาถึงการรับรู้ของตนเองเกี่ยวกับกิจกรรมเพื่อสังคมในด้านต่าง ๆ ของมูลนิธิที่บริษัทจัดตั้งขึ้น

แต่หากพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่า พนักงานมีความเห็นเฉยๆ ในการรับรู้เกี่ยวกับโครงการสร้างโรงเรียนที่ได้รับคำกล่าวชื่นชม ดังนั้นสรุปว่า กิจกรรมอันดีเพื่อสังคมอยู่ในระดับสูง

จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์การที่ศึกษา สรุปได้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ที่ค่าเฉลี่ย 3.67 คือเห็นด้วยว่า บริษัท ได้มีการดำเนินงานด้านกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม เมื่อพิจารณาถึงการรับรู้ของตนเองต่อโครงการต่างๆ ของมูลนิธิ หรืออยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์การที่ศึกษา

ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์การที่ศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
กิจกรรมเพื่อสังคม	3.67	0.88	เห็นด้วย
รวม	3.67	0.88	เห็นด้วย

จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อันประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์การนั้น สรุปได้ว่า

ลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ 3.14 คือ พนักงานมีความเห็นในระดับเฉยๆ เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของลักษณะงานในงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ หรืออยู่ในระดับปานกลาง

ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ 3.60 คือ พนักงานมีความเห็นด้วย เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบในการทำงานที่ผ่านมา หรืออยู่ในระดับสูง

สภาพแวดล้อมของงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ 3.47 คือ พนักงานมีความเห็นด้วย เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบสภาพแวดล้อมของงานในงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ หรืออยู่ในระดับสูง

คุณลักษณะขององค์การ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ 3.67 คือ พนักงานมีความเห็นด้วยว่า บริษัท ได้มีการดำเนินงานด้านกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม เมื่อพิจารณาถึงการรับรู้ของตนเองต่อโครงการต่างๆ ของมูลนิธิที่บริษัทจัดตั้งขึ้น หรืออยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 สรุปค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตัวแปรต้น	ระดับความคิดเห็น		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ปัจจัยด้านลักษณะงาน		3.14	
ลักษณะงานที่ท้าทาย		2.98	
7* งานที่ท่านทำเป็นงานซ้ำซาก น่าเบื่อ		3.07	
8* ขณะปฏิบัติงานท่านต้องพบกับการแก้ปัญหาอยู่เสมอ		2.63	
9 งานที่ท่านทำเป็นงานที่ใช้ทักษะหลากหลาย		3.23	
ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ		3.39	
10 ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.78		
11 ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ		2.95	
12 ท่านเป็นผู้วางแผนการทำงานเอง โดยมีหัวหน้าคอยแนะนำและตรวจสอบอยู่ห่างๆ		3.22	
13 ท่านเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงานได้ตามความเหมาะสม	3.49		
14 ท่านมีโอกาสนำความรู้ไปปรับปรุงในงานได้อย่างอิสระ	3.51		
โอกาสก้าวหน้าในงาน		3.15	
15 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งงานที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม			2.38
16 การปรับเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารเป็นอย่างดี		2.87	
17 ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน หรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.14		
18 การทำงานในหน่วยงาน ทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ		3.40	
19 ท่านพอใจระบบและวิธีการปรับเลื่อนตำแหน่งพนักงานของบริษัท		2.99	
ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน		3.05	
20 ท่านพอใจสัดส่วนเวลาที่ใช้ในงานกับเวลาที่ให้ครอบครัว			2.58
21* ท่านไม่เคยต้องมาทำงานในวันหยุด			3.83
22 ท่านมีโอกาสพบปะเพื่อนฝูงได้ตามโอกาสที่ท่านต้องการ		2.76	
23 การทำงานไม่เป็นผลกระทบต่อการพักผ่อนหรือดูแลสุขภาพ		3.03	

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	ระดับความคิดเห็น		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ	3.60		
ความสำเร็จในงาน	3.67		
24 ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.93		
25 ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	3.73		
26 ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ	3.62		
27 ท่านรู้สึกมีคุณค่าจากงานที่ทำ	3.90		
28 ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน		3.17	
ความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กร	3.54		
29* เมื่อกล่าวชื่อองค์กรของท่านมักไม่ค่อยมีคนรู้จัก หรือยอมรับ			3.85
30 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.50		
31 ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อบอกว่าทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้	3.83		
32 ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับองค์กรไปจนเกษียณอายุ		2.98	

หมายเหตุ: * คำถามเชิงลบ

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	ระดับความคิดเห็น		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน	3.47		
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.92		
33 ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.01		
34 ท่านสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทสนม	4.01		
35 ท่านได้รับความช่วยเหลือแนะนำการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.78		
36 ท่านชอบและพึงพอใจเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.88		
37 บรรยากาศของความเป็นมิตร เอื้ออาทร และความสามัคคีในแผนกระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่านตั้งใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.92		
ความสัมพันธ์กับหัวหน้า		3.32	
38 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนและแนะนำท่านในการทำงานเป็นอย่างดี		3.78	
39 ท่านพึงพอใจในความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา		3.55	
40 ท่านได้รับการเอาใจใส่ และได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ		3.70	
41 ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสนิทสนม			2.23
เงินเดือน		3.30	
42 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรู้ความสามารถของท่าน		3.39	
43 ท่านรู้สึกพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ของบริษัท		4.11	
44 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวของท่าน		3.46	
45 เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีเหลือเก็บไว้ใช้สำหรับหลังเกษียณอายุงานของท่าน			2.24
46 ท่านพอใจในระบบและวิธีการขึ้นเงินเดือนของบริษัท		3.30	

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	ระดับความคิดเห็น		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน	3.47		
นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน		3.35	
47 หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.48		
48 กฎระเบียบที่ยึดถือปฏิบัติภายในหน่วยงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.42		
49 ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายและรูปแบบการบริหารงานของหน่วยงานของท่าน		3.18	
50* หน่วยงานของท่านมีนโยบายมุ่งเน้นแต่งานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นไปจนไม่คำนึงผู้ปฏิบัติงานเท่าใดนัก		3.20	
51* ท่านลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่หน่วยงานกำหนด			3.45
สภาพการทำงานทางกายภาพ	3.71		
52 ในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในชีวิตสูง	3.83		
53 มีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ	4.19		
54 สภาพแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.88		
55 มีการกำหนดเวลาการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน		2.98	
56 สถานที่ทำงานสะอาดมีความเป็นระเบียบ	3.65		

หมายเหตุ: * คำถามเชิงลบ

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	ระดับความคิดเห็น		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ
ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา	3.67		
กิจกรรมเพื่อสังคม	3.67		
57 ท่านทราบว่าองค์กรมีมูลนิธิเพื่อดำเนินกิจกรรมทางสังคมและสิ่งแวดล้อม	4.13		
58 “กิจกรรมการบริจาคของอุปโภคบริโภคแก่ผู้ประสบสาธารณภัย” ทำให้บุคคลภายนอกรู้จักองค์กรของท่านมากยิ่งขึ้น	3.58		
59 “โครงการสร้างโรงเรียน” ขององค์กรได้รับคำกล่าวชื่นชมจากบุคคลภายนอกเสมอมา			3.30

ระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสุขในการทำงานของพนักงานแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบ ซึ่งระดับความคิดเห็นและการตีความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำเสนอรายด้านได้ดังนี้

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร นำเสนอเกี่ยวกับความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะเกิดขึ้นต่อเมื่อพนักงานพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ พนักงานก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น นอกจากนี้ยังนำเสนอเกี่ยวกับการประเมินองค์กรในทางที่ดีของพนักงาน เช่น พนักงานรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิก หรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำไปสู่ความสำเร็จได้และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย รวมถึงมีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ โดยพิจารณาจากความเต็มใจในการทำงาน ความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงานกับองค์กร ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับ
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
60* เต็มใจที่จะทำงานมากกว่าปกติ ให้กับองค์กร โดยไม่คำนึงถึง ค่าตอบแทนที่จะได้รับ	51	81	33	104	97	3.31	1.42	เฉยๆ
61 รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน ในองค์กรแห่งนี้	76	163	120	4	3	3.83	0.79	เห็นด้วย
62 เชื่อมมั่นและศรัทธาในองค์กร แห่งนี้เสมอ	71	166	113	12	4	3.79	0.83	เห็นด้วย
63 รู้สึกภูมิใจและมั่นใจเมื่อสวมใส่ ชุดที่มีตราสัญลักษณ์องค์กร	36	107	194	23	6	3.39	0.81	เฉยๆ
64 รู้สึกผูกพันต่อองค์กรนี้	43	154	54	89	26	3.27	1.16	เฉยๆ
65 การได้เป็นบุคลากรในองค์กรนี้ ถือเป็น โอกาสที่ดีในชีวิตนี้	65	121	95	83	2	3.45	1.04	เห็นด้วย
66 องค์กรของท่านเป็นสถาบันที่ สร้างความมั่นคงในอาชีพ	59	184	27	94	2	3.56	1.06	เห็นด้วย
67 องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็น สถาบันที่ดี	97	213	27	27	2	4.03	0.83	เห็นด้วย
68* หากว่าองค์กรนี้จะมีอันตกล้ม ลงก็ไม่คิดว่าจะย้ายไปทำงานที่อื่น	26	105	42	52	141	3.48	1.42	ไม่เห็นด้วย
69 รู้สึกมั่นใจในความเป็นบุคลากร ขององค์กร	75	177	97	14	3	3.84	0.82	เห็นด้วย
70 รู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีที่ได้ เป็นบุคลากรในองค์กร	27	117	118	87	17	3.14	1.01	เฉยๆ
					รวม	3.55	0.43	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.55 คือเห็นด้วยว่า เป้าหมายของตนเองมีความสอดคล้องกันกับเป้าหมายขององค์กร โดยพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ ทำให้แสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น นอกจากนี้ยังเห็นด้วยว่าตนเองประเมินองค์กรในทางที่ดี เช่น รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิก หรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำไปสู่ความสำเร็จได้และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย รวมถึงมีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

แต่หากพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่า พนักงานมีความเห็นเฉยๆ เมื่อพิจารณาถึงความเต็มใจที่จะทำงานมากกว่าปกติให้กับองค์กร โดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนที่จะได้รับ ความรู้สึกภูมิใจและมั่นใจเมื่อสวมใส่ชุดที่มีตราสัญลักษณ์องค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รวมถึงความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กร ยิ่งไปกว่านั้นพนักงานยังไม่เห็นด้วยว่า หากว่าองค์กรจะมีอันตกล้มลงก็ไม่คิดว่าจะย้ายไปทำงานที่อื่น ดังนั้นสรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร นำเสนอเกี่ยวกับการแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจสติปัญญาในการทำงานที่ดีให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงการร่วมแก้ปัญหาขององค์กรของพนักงาน โดยพิจารณาจากความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จลุล่วง ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					X̄	SD	ระดับความคิดเห็น	
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
71 ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดีเสมอ	149	189	6	21	1	4.27	0.78	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
72* ตั้งใจปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ สำเร็จถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรค	141	210	9	5	1	1.67	0.62	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
73 เต็มใจปฏิบัติงานนอกเหนือจาก หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	110	98	32	41	85	3.29	1.56	เฉยๆ	
74 พอใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร แห่งนี้เป็นอย่างยิ่ง	97	126	57	82	4	3.63	1.13	เห็นด้วย	
75 พร้อมที่จะนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการ ทำงานที่องค์กรอย่างเต็มที่	115	229	15	6	1	4.23	0.63	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
76* เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ไม่ ถนัดก็พร้อมที่จะทำงานเพื่อ องค์กร	9	114	17	131	95	2.48	1.24	เห็นด้วย	
77 ทราบว่าผลงานที่ทำก่อให้เกิด ผลดีแก่องค์กรจะภูมิใจมาก	80	161	121	3	1	3.86	0.77	เห็นด้วย	
78 มีความรู้สึกเป็นทรัพยากรบุคคล ที่มีคุณค่าขององค์กร	64	130	59	110	3	3.39	1.11	เฉยๆ	
79 เมื่อองค์กรมีกิจกรรมพร้อมและ เต็มใจที่จะเข้าร่วม	97	153	100	12	4	3.89	0.87	เห็นด้วย	
80 องค์กรมีการบริหารงานที่ดี สามารถตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรได้	34	164	39	122	7	3.26	1.08	เฉยๆ	
						รวม	3.40	0.52	เฉยๆ

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40 หรือมีความเห็นเฉยๆ เกี่ยวกับการแสดงออกของตนถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดีให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงการร่วมแก้ปัญหาขององค์กร

แต่หากพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่า พนักงานเห็นด้วยว่า ตนเองพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้เป็นอย่างยิ่ง ภูมิใจมากเมื่อทราบว่าผลงานที่ทำก่อให้เกิดผลดีแก่องค์กร รวมถึงพร้อมและเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ตลอดจนเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า ตนเองได้ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ ถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรคในการทำงานก็ตาม รวมถึงพร้อมที่จะนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานที่องค์กรอย่างเต็มที่ ดังนั้นสรุปได้ว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร นำเสนอเกี่ยวกับการแสดงออกถึงความรู้สึกรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร ความพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน และความไม่ต้องการที่จะลาออกของพนักงาน ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤตก็ตาม เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยพิจารณาจากความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
81 ยินดีทำงานทุกอย่างเพื่อช่วยให้องค์การแห่งนี้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น	71	114	74	101	6	3.39	1.13	เฉยๆ
82* ไม่ต้องการย้ายจากองค์การนี้แม้จะได้รับโอกาส	14	84	70	78	120	3.56	1.26	ไม่เห็นด้วย
83 ภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	59	189	114	1	3	3.82	0.73	เห็นด้วย
84* เมื่อมีใครกล่าวถึงองค์การในทางที่ทำให้เกิดความเสียหายจะชี้แจงและทำความเข้าใจกับบุคคลนั้นทราบทันที	52	113	64	130	7	2.80	1.13	เฉยๆ
85 กล้าที่จะบอกใคร ๆ ว่าองค์การแห่งนี้เป็นสถานที่ที่ทำงานเป็นอย่างดี	55	133	97	79	2	3.44	1.01	เห็นด้วย
86 รู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนขององค์การเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนพนักงานต่างองค์การ	80	125	49	109	3	3.46	1.16	เห็นด้วย
87* รู้สึกไม่สบายใจเมื่อมีบุคลากรภายนอกพูดถึงองค์การในทางที่เสียหาย	54	93	85	104	30	2.90	1.20	เฉยๆ
88 รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวชื่นชมองค์การ	60	113	113	78	2	3.41	1.02	เห็นด้วย

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ ดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					I X	SD	ระดับความคิดเห็น	
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
89 มีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีของ ความเป็นพนักงานในองค์กรนี้	91	109	84	10	72	3.37	1.40	เฉยๆ	
90 มีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานในการทำงาน	61	196	32	72	5	3.64	1.02	เห็นด้วย	
91 มีเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศ ในการทำงานที่ดี	65	180	42	77	2	3.63	1.02	เห็นด้วย	
92* ถึงแม้จะมีทางเลือกที่ดีกว่า ท่าน ก็ไม่ลาออกจากองค์กร	54	66	42	148	56	3.23	1.32	เฉยๆ	
93 พร้อมทั้งจะปกป้องชื่อเสียงและ ศักดิ์ศรีขององค์กร	22	144	41	156	3	3.07	1.04	เฉยๆ	
						รวม	3.36	0.38	เฉยๆ

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.36 หรือมีความเห็นเฉยๆ เกี่ยวกับการแสดงออกของตนถึงความรู้สึกจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร ความพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน และความไม่ต้องการที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤตก็ตาม เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

แต่หากพิจารณาเป็นรายชื่อจะเห็นว่า พนักงานไม่เห็นด้วยว่า ตนเองไม่ต้องการย้ายจากองค์กรนี้แม้จะได้รับโอกาส แต่พนักงานจะเห็นด้วยว่า ตนเองภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร กล่าวที่จะบอกใคร ๆ ว่าองค์กรแห่งนี้เป็นที่น่าทำงานเป็นอย่างยิ่ง รู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนขององค์กรเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนพนักงานต่างองค์กร และรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวชื่นชมองค์กร ตลอดจนมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน และเห็นว่าตนเองมีเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในการทำงานที่ดี

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร อันประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ที่ค่าเฉลี่ย 3.44 คือเห็นด้วยเมื่อพิจารณาถึงการแสดงออกของตนเองตามองค์ประกอบดังกล่าวในความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร หรืออยู่ในระดับสูง

แต่ในรายด้านแล้วพนักงานยังมีความเห็นเฉยๆ ต่อการแสดงออกของตนเองถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หรืออยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.55	0.43	เห็นด้วย
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.40	0.52	เฉยๆ
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.36	0.38	เฉยๆ
รวม	3.44	0.41	เห็นด้วย

ความสุขในการทำงานของพนักงาน

ด้านความพึงพอใจในชีวิต นำเสนอเกี่ยวกับความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ ความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของพนักงาน ตลอดจนการกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นได้ของพนักงาน โดยพิจารณาจากความพึงพอใจชีวิตในด้านครอบครัว เป้าหมายส่วนตัว และตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต

ความพึงพอใจในชีวิต	ระดับความคิดเห็น					X	SD	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
94 ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวมีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน	162	114	10	80	-	3.98	1.16	เห็นด้วย
95 การเป็นสมาชิกครอบครัวที่ดีมีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน	84	105	42	135	-	3.38	1.20	เฉยๆ
96 ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้	28	110	83	42	103	2.78	1.34	เฉยๆ
97 ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง	17	74	121	138	16	2.83	0.96	เฉยๆ
						รวม 3.24	0.92	เฉยๆ

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.24 หรือมีความเห็นเฉยๆ เกี่ยวกับความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ ความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริง ตลอดจนการกระทำที่ตนทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น แต่หากพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพนักงานเห็นด้วยว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว มีผลต่อความสุขในการทำงานของตนเอง สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ความพึงพอใจในงาน นำเสนอเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ รวมถึงความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อตนเองและสังคม โดยพิจารณาจากความรู้สึกอยากมาทำงาน ความเพลิดเพลิน ความรัก ความเอาใจใส่ ความชื่นชอบในงาน ตลอดจนความสำเร็จในการทำงาน ดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น					X̄	SD	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
98 ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน	63	118	86	95	4	3.39	1.08	เฉยๆ
99 ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่านจนลืมเวลา	68	150	105	40	3	3.66	0.93	เห็นด้วย
100 ท่านรู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ	80	160	41	83	2	3.64	1.08	เห็นด้วย
101 ท่านมักจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน	125	106	20	115	-	3.66	1.24	เห็นด้วย
102 ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน	32	213	112	8	1	3.73	0.66	เห็นด้วย
						รวม 3.61	0.79	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.61 หรือเห็นด้วยว่า ตนเองมีความพึงพอใจที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ รวมถึงความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จคล่องตามเป้าหมาย ตลอดจนทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อตนเองและสังคม แต่หากพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พนักงานมีความเห็นเฉยๆ ต่อความรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง

อารมณ์ด้านบวก นำเสนอเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี ความรื่นรมย์หรือความสนุกสนาน การยิ้มแย้มแจ่มใสและเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน รวมถึงความเลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำของพนักงาน ซึ่งจะทำให้รับรู้ได้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่จะกระทำ โดยพิจารณาจากความกระตือรือร้น ความรู้สึกมีคุณค่า การยิ้มแย้มแจ่มใส ความสุขในกิจวัตรประจำวัน ตลอดจนมุมมองต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับอารมณ์ด้านบวก

อารมณ์ด้านบวก	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
103 ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา	29	163	79	94	1	3.34	0.96	เฉยๆ
104 ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเมื่อได้ทำงาน	80	240	40	6	-	4.08	0.62	เห็นด้วย
105 ท่านสามารถยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน	46	142	37	70	71	3.06	1.36	เฉยๆ
106 ท่านมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้	21	243	66	36	-	3.68	0.73	เห็นด้วย
107 ท่านมักมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาสการพัฒนา	28	214	112	12	-	3.70	0.65	เห็นด้วย
						รวม 3.57	0.63	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับอารมณ์ด้านบวกมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.57 หรือเห็นด้วยว่า ตนเองมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หรือสนุกสนาน ยิ้มแย้มแจ่มใสและเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน รวมถึงเลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนเองได้กระทำ ซึ่งจะทำให้รับรู้ได้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ แต่หากพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพนักงานมีความเห็นเฉยๆ ต่อความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลาของตนเอง รวมถึงการยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน สรุปได้ว่า พนักงานมีอารมณ์ด้านบวกอยู่ในระดับสูง

อารมณ์ด้านลบ นำเสนอเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงานของพนักงาน เช่น เกิดความคับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง และไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง และรู้สึกอยากปรับปรุงแก้ไขให้สิ่งที่ไม่ดีเหล่านั้นดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของคนที่มีความสุข โดยพิจารณาจากความรู้สึกอึดอัดใจ ซึมเศร้า และความรู้สึกไม่ดีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเมื่อพบการกระทำที่ไม่ถูกต้องในที่ทำงาน ดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับอารมณ์ด้านลบ

อารมณ์ด้านลบ	ระดับความคิดเห็น					X	SD	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
108 ท่านมักพบเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์ จึงรู้สึกอึดอัดใจ	36	149	37	142	2	3.20	1.08	เฉยๆ
109 ท่านรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหู่ในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง	11	197	56	83	19	3.27	1.01	เฉยๆ
110 ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรคเล่นพวกในบริษัทที่มีมากเกินไป	26	149	32	157	2	3.11	1.06	เฉยๆ
111 ท่านมักจะรู้สึกแย่กับความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดจากอารมณ์และความเครียด	89	85	53	67	72	3.14	1.47	เฉยๆ
112 ท่านมักเบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการทำงาน	71	97	46	48	104	2.95	1.52	เฉยๆ
						รวม 3.14	0.91	เฉยๆ

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับอารมณ์ด้านลบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.14 หรือมีความเห็นเฉยๆ ต่อความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงานของตนเอง เช่น ความคับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง และไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง และความรู้สึกที่อยากปรับปรุงแก้ไขให้สิ่งที่ไม่ดีเหล่านั้นดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข สรุปว่า พนักงานมีอารมณ์ด้านลบในระดับปานกลาง

จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานของพนักงาน อันประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบนั้น พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ที่ค่าเฉลี่ย 3.39 คือมีความเห็นเฉยๆ เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบดังกล่าวของความสุขในการทำงาน หรืออยู่ในระดับปานกลาง แต่ในรายด้านแล้วพนักงานมีความเห็นด้วยกับความพึงพอใจในงานและอารมณ์ด้านบวกของตนในการทำงาน หรืออยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ความพึงพอใจในชีวิต	3.24	0.92	เฉยๆ
ความพึงพอใจในงาน	3.61	0.79	เห็นด้วย
อารมณ์ด้านบวก	3.57	0.63	เห็นด้วย
อารมณ์ด้านลบ	3.14	0.91	เฉยๆ
รวม	3.39	0.73	เฉยๆ

จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน สรุปได้ว่า

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ 3.44 คือ พนักงานมีความเห็นด้วย เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร หรือความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

ความสุขในการทำงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ 3.39 คือ พนักงานมีความเห็นเฉยๆ เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน หรือความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 สรุปค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและ
ความสุขในการทำงาน

ตัวแปรตาม	ระดับความคิดเห็น		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความผูกพันต่อองค์กร		3.44	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร		3.55	
60* เต็มใจที่จะทำงานมากกว่าปกติให้กับองค์กร โดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนที่จะได้รับ			3.31
61 รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้		3.83	
62 เชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรแห่งนี้เสมอ		3.79	
63 รู้สึกภูมิใจและมั่นใจเมื่อสวมใส่ชุดที่มีตราสัญลักษณ์ขององค์กร			3.39
64 รู้สึกผูกพันต่อองค์กรนี้			3.27
65 การได้เป็นบุคลากรในองค์กรนี้ถือเป็นโอกาสที่ดีในชีวิตนี้		3.45	
66 องค์กรของท่านเป็นสถาบันที่สร้างความมั่นคงในอาชีพ		3.56	
67 องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นสถาบันที่ดี		4.03	
68* หากว่าองค์กรนี้จะมั่นคงต่ำลงก็ไม่คิดว่าจะย้ายไปทำงานที่อื่น			3.48
69 รู้สึกมั่นใจในความเป็นบุคลากรขององค์กร		3.84	
70 รู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กร			3.14
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			3.40
71 ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ	4.27		
72* ตั้งใจปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรค	1.67		
73 เต็มใจปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย			3.29
74 พอใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้เป็นอย่างยิ่ง		3.63	
75 พร้อมที่จะนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานที่องค์กรอย่างเต็มที่	4.23		
76* เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัดก็พร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์กร		2.48	
77 ทราบดีว่าผลงานที่ทำก่อให้เกิดผลดีแก่องค์กรจะภูมิใจมาก		3.86	
78 มีความรู้สึกเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าขององค์กร			3.39
79 เมื่อองค์กรมีกิจกรรมพร้อมและเต็มใจที่จะเข้าร่วม		3.89	
80 องค์กรมีการบริหารงานที่ดี สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้			3.26

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ระดับความคิดเห็น		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร			3.36
81 ยินดีทำงานทุกอย่างเพื่อช่วยให้องค์การแห่งนี้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น			3.39
82* ไม่ต้องการย้ายจากองค์กรนี้แม้จะได้รับโอกาส			3.56
83 ภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.82		
84* เมื่อมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ทำให้เกิดความเสียหาย จะชี้แจงและทำความเข้าใจให้บุคคลนั้นทราบทันที		2.80	
85 กล้าที่จะบอกใคร ๆ ว่าองค์กรแห่งนี้เป็นสถานที่ที่น่าทำงานเป็นอย่างยิ่ง	3.44		
86 รู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนขององค์กรเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนพนักงานต่างองค์กร	3.46		
87* รู้สึกไม่สบายใจเมื่อมีบุคคลภายนอกพูดถึงองค์กรในทางที่เสียหาย		2.90	
88 รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวชื่นชมองค์กร	3.41		
89 มีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีของความเป็นพนักงานในองค์กรนี้		3.37	
90 มีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน		3.64	
91 มีเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในการทำงานที่ดี		3.63	
92* ถึงแม้จะมีทางเลือกที่ดีกว่า ท่านก็ไม่ลาออกจากองค์กร		3.23	
93 พร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีขององค์กร		3.07	

หมายเหตุ: * คำถามเชิงลบ

ตารางที่ 4.29 ต่อ)

ตัวแปรตาม	ระดับความคิดเห็น		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความสุขในการทำงาน		3.39	
ความพึงพอใจในชีวิต		3.24	
94 ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน	3.98		
95 การเป็นสมาชิกครอบครัวที่ดีมีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน		3.38	
96 ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้		2.78	
97 ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง		2.83	
ความพึงพอใจในงาน	3.61		
98 ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน		3.39	
99 ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่านจนลืมเวลา	3.66		
100 ท่านรู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ	3.64		
101 ท่านมักจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน	3.66		
102 ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน	3.73		
อารมณ์ด้านบวก	3.57		
103 ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา		3.34	
104 ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน	4.08		
105 ท่านสามารถยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน		3.06	
106 ท่านมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้	3.68		
107 ท่านมักมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็น โอกาสการพัฒนา	3.70		
อารมณ์ด้านลบ		3.20	
108 ท่านมักพบเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์ จึงรู้สึกอึดอัดใจ	3.27		
109 ท่านรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหู่ในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง	3.11		
110 ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรคเล่นพวกในบริษัทที่มีมากเกิน ไป	3.14		
111 ท่านมักจะรู้สึกแค้นกับความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดจากอารมณ์และความเครียด	2.95		
112 ท่านมักเบื่อกับการขาดความสามัคคีในการทำงาน	3.14		

4.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษาที่แตกต่างกัน สะท้อนความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

คุณลักษณะส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งนั้น สามารถแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสถิติ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยรวมและรายด้านของความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน ได้ดังตารางที่ 4.30-4.49

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ชาย (n=197)		หญิง (n=169)		t	p-value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
โดยรวม	3.576	0.330	3.279	0.446	7.329	0.000
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.648	0.396	3.443	0.446	4.658	0.008
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.568	0.466	3.202	0.501	7.229	0.014
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.513	0.222	3.191	0.442	9.004	0.000

จากตารางที่ 4.30 การทดสอบค่าสถิติของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน ระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 และรายด้านมีค่า p-value เท่ากับ 0.00 และ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าหรือเท่ากับระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานชายมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าพนักงานหญิง ดังนั้นสรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติทีของความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	ชาย (n=197)		หญิง (n=169)		t	p-value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
โดยรวม	3.662	0.620	3.074	0.732	8.330	0.004
ความพึงพอใจในชีวิต	3.584	0.692	2.840	0.995	8.388	0.000
ความพึงพอใจในงาน	3.912	0.710	3.265	0.734	8.552	0.071
อารมณ์ด้านบวก	3.702	0.620	3.422	0.600	4.359	0.404
อารมณ์ด้านลบ	3.452	0.834	2.767	0.854	7.745	0.721

จากตารางที่ 4.31 การทดสอบค่าสถิติทีของความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 และรายด้านมีค่า p-value ของความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบ เท่ากับ 0.00, 0.07, 0.40, 0.72 9 ตามลำดับ ซึ่งมีเพียงด้านความพึงพอใจในชีวิตที่มีค่า p-value น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานชายมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวม และด้านความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าพนักงานหญิง ส่วนด้านความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นสรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงานโดยรวมและด้านความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกัน แต่ด้านความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามช่วงอายุ

ความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กร	ต่ำกว่า 25 ปี (n=79)		25-30 ปี (n=109)		31-40 ปี (n=136)		41-55 ปี (n=42)		มากกว่า 55 ปีขึ้นไป		F	p-value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
โดยรวม	2.887	0.165	3.429	0.270	3.644	0.339	3.837	0.146	-	-	166.817	0.000
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.117	0.122	3.461	0.386	3.744	0.387	3.998	0.185	-	-	90.631	0.000
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	2.741	0.174	3.363	0.311	3.647	0.458	3.924	0.182	-	-	153.972	0.000
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	2.804	0.259	3.463	0.198	3.542	0.265	3.588	0.145	-	-	196.457	0.000

จากตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านมีค่า p-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานอายุ 41-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้านมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือพนักงานอายุ 31-40 ปี 25-30 ปี และต่ำกว่า 25 ปี ตามลำดับ

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่เพิ่มเติมด้วยวิธีของเชฟเฟ่ ดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม อายุ

ความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กร	อายุ	X	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-40 ปี	41-55 ปี
โดยรวม	ต่ำกว่า 25 ปี	2.887		-.54177 *	-.75691 *	-.94913 *
	25-30 ปี	3.429	.54177 *		-.21514 *	-.40736 *
	31-40 ปี	3.644	.75691 *	.21514 *		-.19222 *
	41-55 ปี	3.837	.94913 *	.40736 *	.19222 *	
ด้านความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าที่จะยอมรับ	ต่ำกว่า 25 ปี	3.117		-.34384 *	-.62661 *	-.88046 *
	25-30 ปี	3.461	.34384 *		-.28277 *	-.53662 *
	31-40 ปี	3.744	.62661 *	.28277 *		-.25385 *
	41-55 ปี	3.998	.88046 *	.53662 *	.25385 *	
เป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	ต่ำกว่า 25 ปี	2.741		-.62280 *	-.90655 *	-1.18330 *
	25-30 ปี	3.363	.62280 *		-.28376 *	-.56051 *
	31-40 ปี	3.647	.90655 *	.28376 *		-.27675 *
	41-55 ปี	3.924	1.18330 *	.56051 *	.27675 *	
ด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายาม	ต่ำกว่า 25 ปี	2.804		-.65867 *	-.73757 *	-.78363 *
	25-30 ปี	3.463	.65867 *		-.07891 *	-.12496 *
	31-40 ปี	3.542	.73757 *	.07891 *		-.04606 *
	41-55 ปี	3.588	.78363 *	.12496 *	.04606 *	

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.33 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้าน ระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า พนักงานอายุ 41-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรมากที่สุดเมื่อเทียบกับพนักงานช่วงอายุอื่น ๆ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พนักงาน

อายุ 41-55 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานที่อายุต่ำกว่า 25 ปี และ 25-30 ปี เท่านั้นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ดังนั้นสรุปได้ว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามช่วงอายุ

ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน	ต่ำกว่า 25 ปี (n=79)		25-30 ปี (n=109)		31-40 ปี (n=136)		41-55 ปี (n=42)		มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป		F	p-value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
	โดยรวม	2.378	0.241	3.345	0.451	3.791	0.558	4.117	0.274	-		
ความพึงพอใจในชีวิต	1.940	0.494	3.307	0.589	3.669	0.641	4.125	0.399	-	-	195.483	0.000
ความพึงพอใจในงาน	2.625	0.185	3.514	0.541	4.051	0.679	4.310	0.383	-	-	146.565	0.000
อารมณ์ด้านบวก	2.863	0.275	3.563	0.564	3.825	0.522	4.114	0.345	-	-	89.362	0.000
อารมณ์ด้านลบ	2.084	0.305	2.994	0.761	3.618	0.772	3.919	0.331	-	-	114.722	0.000

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านมีค่า p-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานอายุ 41-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานอายุ 31-40 ปี 25-30 ปี และต่ำกว่า 25 ปี ตามลำดับ

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่เพิ่มเติมด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน	อายุ	X	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-40 ปี	41-55 ปี
โดยรวม	ต่ำกว่า 25 ปี	2.378		-.96672 *	-1.41280 *	-1.73896 *
	25-30 ปี	3.345	.96672 *		-.44608 *	-.77224 *
	31-40 ปี	3.791	1.41280 *	.44608 *		-.32616 *
	41-55 ปี	4.117	1.73896 *	.77224 *	.32616 *	
ความพึงพอใจในชีวิต	ต่ำกว่า 25 ปี	1.940		-1.36747 *	-1.72924 *	-2.18513 *
	25-30 ปี	3.307	1.36747 *		-.36178 *	-.81766 *
	31-40 ปี	3.669	1.72924 *	.36178 *		-.45588 *
	41-55 ปี	4.125	2.18513 *	.81766 *	.45588 *	
ความพึงพอใจในงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	2.625		-.88845 *	-1.42615 *	-1.68421 *
	25-30 ปี	3.514	.88845 *		-.53771 *	-.79576 *
	31-40 ปี	4.051	1.42615 *	.53771 *		-.25805
	41-55 ปี	4.310	1.68421 *	.79576 *	.25805	
อารมณ์ด้านบวก	ต่ำกว่า 25 ปี	2.863		-.70001 *	-.96171 *	-1.25099 *
	25-30 ปี	3.563	.70001 *		-.26170 *	-.55098 *
	31-40 ปี	3.825	.96171 *	.26170 *		-.28929 *
	41-55 ปี	4.114	1.25099 *	.55098 *	.28929 *	
อารมณ์ด้านลบ	ต่ำกว่า 25 ปี	2.084		-.91095 *	-1.53410 *	-1.83550 *
	25-30 ปี	2.994	.91095 *		-.62315 *	-.92455 *
	31-40 ปี	3.618	1.53410 *	.62315 *		-.30140
	41-55 ปี	3.919	1.83550 *	.92455 *	.30140	

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.35 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวม และรายด้านทั้ง 4 ด้าน ระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ พบว่า พนักงานอายุ 41-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวม ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้าน อารมณ์ด้านลบมากที่สุดเมื่อเทียบกับพนักงานช่วงอายุอื่น ๆ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านความพึงพอใจในงานและอารมณ์ด้านลบ พนักงานอายุ 41-55 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า พนักงานที่อายุต่ำกว่า 25 ปี และ 25-30 ปี เท่านั้นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ดังนั้นสรุปได้ว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความพึงพอใจในงานและอารมณ์ด้านลบ

ตารางที่ 4.36 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความ ผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	โสด (n=214)		สมรส (n=152)		F	p-value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
โดยรวม	3.235	0.394	3.725	0.234	187.534	0.000
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.350	0.410	3.840	0.270	165.598	0.000
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.154	0.455	3.743	0.381	170.426	0.000
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ ดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.202	0.402	3.593	0.163	128.790	0.000

จากตารางที่ 4.36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านมีค่า p-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานที่สมรสแล้วมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าพนักงานที่สถานภาพโสด

ดังนั้นสรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของ ความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	โสด (n=214)		สมรส (n=152)		F	p-value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
โดยรวม	3.041	0.664	3.882	0.514	171.071	0.000
ความพึงพอใจในชีวิต	2.857	0.915	3.780	0.613	117.108	0.000
ความพึงพอใจในงาน	3.214	0.685	4.175	0.548	205.718	0.000
อารมณ์ด้านบวก	3.338	0.591	3.903	0.515	90.001	0.000
อารมณ์ด้านลบ	2.754	0.843	3.672	0.707	120.313	0.000

จากตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านมีค่า p-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานที่สมรสแล้วมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ดังนั้นสรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์การ	ต่ำกว่า 1 ปี (n=82)		1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี (n=57)		2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี (n=92)		5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี (n=108)		มากกว่า 8 ปีขึ้นไป (n=27)		F	p-value
	X	SD	X	SD	X	SD	X	SD	X	SD		
โดยรวม	2.876	0.159	3.319	0.206	3.508	0.313	3.788	0.182	3.767	0.314	201.543	0.000
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.112	0.141	3.300	0.308	3.603	0.411	3.886	0.239	3.936	0.388	99.841	0.000
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	2.729	0.172	3.246	0.267	3.403	0.348	3.868	0.274	3.863	0.382	208.661	0.000
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ	2.786	0.240	3.413	0.135	3.519	0.262	3.612	0.129	3.501	0.236	219.894	0.000

จากตารางที่ 4.38 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านจำแนกตามอายุงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านมีค่า p-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปีมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์การมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป อายุงาน 2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี อายุงาน 1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ตามลำดับ

ส่วนความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรนั้น พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี อายุงาน 2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี อายุงาน 1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ตามลำดับ

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ อายุงาน 2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี อายุงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป อายุงาน 1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ตามลำดับ

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ระหว่างพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันเป็นรายคู่เพิ่มเติมด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ดังตารางที่

ตารางที่ 4.39 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านจำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กร	อายุงาน	X	ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร				
			ต่ำกว่า 1 ปี	1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี	2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี	มากกว่า 8 ปีขึ้นไป
โดยรวม	ต่ำกว่า 1 ปี	2.876		-.44368*	-.63263*	-.91253*	-.89102*
	1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี	3.319	.44368*		-.18895*	-.46884*	-.44733*
	2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี	3.508	.63263*	.18895*		-.27989*	-.25839*
	5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี	3.788	.91253*	.46884*	.27989*		.02151
	มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	3.767	.89102*	.44733*	.25839*	-.02151	
ด้านความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าที่จะยอมรับ เป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	ต่ำกว่า 1 ปี	3.112		-.18787*	-.49079*	-.77355*	-.82405*
	1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี	3.300	.18787*		-.30293*	-.58568*	-.63619*
	2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี	3.603	.49079*	.30293*		-.28276*	-.33326*
	5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี	3.886	.77355*	.58568*	.28276*		-.05051
	มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	3.936	.82405*	.63619*	.33326*	.05051	
ด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ ขององค์กร	ต่ำกว่า 1 ปี	2.729		-.51635*	-.67399*	-1.13832*	-1.13369*
	1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี	3.246	.51635*		-.15765*	-.62198*	-.61735*
	2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี	3.403	.67399*	.15765*		-.46433*	-.45970*
	5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี	3.868	1.13832*	.62198*	.46433*		.00463
	มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	3.863	1.13369*	.61735*	.45970*	-.00463	
ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะดำรง ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ขององค์กร	ต่ำกว่า 1 ปี	2.786		-.62684*	-.73311*	-.82571*	-.71531*
	1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี	3.413	.62684*		-.10628	-.19887*	-.08847
	2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี	3.519	.73311*	.10628		-.09259*	.01781
	5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี	3.612	.82571*	.19887*	.09259*		.11040
	มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	3.501	.71531*	.08847	-.01781	-.11040	

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.39 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้าน ระหว่างพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ พบว่า พนักงานอายุงาน 5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี และ 1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี และ 2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี เท่านั้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรนั้น พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี 1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี และ 2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปีเท่านั้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ดังนั้นสรุปได้ว่า อายุงานที่แตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นช่วงอายุงานระหว่าง 5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี และ 8 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของ ความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุงาน

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	ต่ำกว่า 1 ปี		เกิน 2 ปี		เกิน 5 ปี		เกิน 8 ปี		มากกว่า 8 ปีขึ้นไป		F	p-value
	\bar{X}	SD (n=82)	\bar{X}	SD (n=57)	\bar{X}	SD (n=92)	\bar{X}	SD (n=108)	\bar{X}	SD (n=27)		
โดยรวม	2.397	0.356	3.137	0.377	3.448	0.425	4.055	0.324	4.086	0.447	257.059	0.000
ความพึงพอใจในชีวิต	1.905	0.479	3.215	0.508	3.391	0.532	3.907	0.453	4.167	0.628	217.668	0.000
ความพึงพอใจในงาน	2.637	0.302	3.295	0.480	3.670	0.561	4.291	0.411	4.348	0.678	169.904	0.000
อารมณ์ด้านบวก	2.824	0.320	3.351	0.418	3.659	0.522	4.009	0.300	4.274	0.521	126.302	0.000
อารมณ์ด้านลบ	2.222	0.582	2.688	0.706	3.074	0.727	4.013	0.460	3.556	0.533	113.689	0.000

จากตารางที่ 4.40 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านจำแนกตามอายุงาน พบว่า ความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านมีค่า p-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวม ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ด้านบวกมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี อายุงาน 2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี อายุงาน 1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ตามลำดับ

ส่วนอารมณ์ด้านลบ พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป อายุงาน 2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี อายุงาน 1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ตามลำดับ

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ระหว่างพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันเป็นรายคู่เพิ่มเติมด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ดังตารางที่

ตารางที่ 4.41 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านจำแนกตามอายุงาน

ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน	อายุงาน	X	อายุงาน				
			ต่ำกว่า 1 ปี	1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี	2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี	มากกว่า 8 ปีขึ้นไป
โดยรวม	ต่ำกว่า 1 ปี	2.397		-.73996*	-1.05127*	-1.65799*	-1.68901*
	1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี	3.137	.73996*		-.31131*	-.91803*	-.94905*
	2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี	3.448	1.05127*	.31131*		-.60672*	-.63774*
	5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี	4.055	1.65799*	.91803*	.60672*		-.03102
	มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	4.086	1.68901*	.94905*	.63774*	.03102	
ความพึงพอใจในชีวิต	ต่ำกว่า 1 ปี	1.905		-1.30942*	-1.48582*	-2.00192*	-2.26118*
	1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี	3.215	1.30942*		-.17639	-.69250*	-.95175*
	2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี	3.391	1.48582*	.17639		-.51610*	-.77536*
	5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี	3.907	2.00192*	.69250*	.51610*		-.25926
	มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	4.167	2.26118*	.95175*	.77536*	.25926	
ความพึงพอใจในงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	2.637		-.65815*	-1.03298*	-1.65416*	-1.71156*
	1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี	3.295	.65815*		-.37483*	-.99600*	-1.05341*
	2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี	3.670	1.03298*	.37483*		-.62118*	-.67858*
	5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี	4.291	1.65416*	.99600*	.62118*		-.05741
	มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	4.348	1.71156*	1.05341*	.67858*	.05741	
อารมณ์ด้านบวก	ต่ำกว่า 1 ปี	2.824		-.52649*	-.83431*	-1.18487*	-1.44968*
	1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี	3.351	.52649*		-.30782*	-.65838*	-.92320*
	2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี	3.659	.83431*	.30782*		-.35056*	-.61538*
	5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี	4.009	1.18487*	.65838*	.35056*		-.26481
	มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	4.274	1.44968*	.92320*	.61538*	.26481	
อารมณ์ด้านลบ	ต่ำกว่า 1 ปี	2.222		-.46577*	-.85196*	-1.79101*	-1.33360*
	1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี	2.688	.46577*		-.38619*	-1.32524*	-.86784*
	2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี	3.074	.85196*	.38619*		-.93905*	-.48164*
	5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี	4.013	1.79101*	1.32524*	.93905*		.45741*
	มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	3.556	1.33360*	.86784*	.48164*	-.45741*	

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.41 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวม และรายด้านทั้ง 4 ด้าน ระหว่างพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ พบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวม ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ด้านบวกมากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 1 ปี 1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี และ 2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปีเท่านั้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนอารมณ์ด้านลบนั้นพนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปีมีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกช่วงอายุงานเมื่อเปรียบเทียบกัน

ดังนั้นสรุปได้ว่า อายุงานที่แตกต่างกันสะท้อนอารมณ์ด้านลบแตกต่างกัน ส่วนความสุขในการทำงานโดยรวม ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ด้านบวกนั้นแตกต่างกันในบางช่วงอายุงานเท่านั้น

ตารางที่ 4.42 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กร	ต่ำกว่า ปวช. (n=21)		ปวช. (n=27)		ปวศ. (n=5)		ปริญญาตรี (n=287)		ปริญญาตรีขึ้นไป (n=26)		F	p-value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
โดยรวม	3.822	0.190	3.503	0.116	3.747	0.315	3.388	0.413	3.569	0.553	7.570	0.000
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.970	0.295	3.616	0.108	3.982	0.311	3.501	0.409	3.654	0.696	8.284	0.000
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.895	0.254	3.289	0.197	3.720	0.466	3.346	0.511	3.627	0.658	8.298	0.000
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.601	0.071	3.604	0.063	3.538	0.218	3.316	0.393	3.426	0.393	6.801	0.000

จากตารางที่ 4.42 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน มีค่า p-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานที่ระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวช. มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ปวส.ปริญญาตรีขึ้นไป ปวช. และปริญญาตรี ตามลำดับ

ส่วนความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรนั้น พนักงานที่ระดับการศึกษา ปวส. มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ต่ำกว่า ปวช. ปริญญาตรีขึ้นไป ปวช. และปริญญาตรี ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร พนักงานที่ระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวช. มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ปวส. ปริญญาตรีขึ้นไป ปริญญาตรี และ ปวช. ตามลำดับ

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พนักงานที่ระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวช. และปวช. มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน รองลงมาคือ ปวส. ปริญญาตรีขึ้นไป และปริญญาตรี ตามลำดับ

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่เพิ่มเติมด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ดังตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.43 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านจำแนกตาม
ระดับการศึกษา

ความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กร	ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า ปวช.			ปริญญาตรี	ปริญญาตรีขึ้นไป
				ปวช.	ปวส.		
โดยรวม	ต่ำกว่า ปวช.	3.822		.31888	.07513	.43418*	.25295
	ปวช.	3.503	-.31888		-.24375	.11530	-.06592
	ปวส.	3.747	-.07513	.24375		.35905	.17782
	ปริญญาตรี	3.388	-.43418*	-.11530	-.35905		-.18122
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.569	-.25295	.06592	-.17782	.18122	
ด้านความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าที่จะยอมรับ	ต่ำกว่า ปวช.	3.970		.35354	-.01212	.46891*	.31585
	ปวช.	3.616	-.35354		-.36566	.11537	-.03768
เป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	ปวส.	3.982	.01212	.36566		.48103	.32797
	ปริญญาตรี	3.501	-.46891*	-.11537	-.48103		-.15305
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.654	-.31585	.03768	-.32797	.15305	
ด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายาม	ต่ำกว่า ปวช.	3.895		.60635*	.17524	.54890*	.26832
	ปวช.	3.289	-.60635*		-.43111	-.05745	-.33803
อย่างมากเพื่อประโยชน์ ขององค์กร	ปวส.	3.720	-.17524	.43111		.37366	.09308
	ปริญญาตรี	3.346	-.54890*	.05745	-.37366		-.28058
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.627	-.26832	.33803	-.09308	.28058	
ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะดำรง ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก	ต่ำกว่า ปวช.	3.601		-.00326	.06227	.28473*	.17470
	ปวช.	3.604	.00326		.06553	.28799*	.17795
ขององค์กร	ปวส.	3.538	-.06227	-.06553		.22246	.11243
	ปริญญาตรี	3.316	-.28473*	-.28799*	-.22246		-.11003
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.426	-.17470	-.17795	-.11243	.11003	

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.43 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้าน ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาค่ำกว่า ปวช. มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน สูงกว่าพนักงานที่จบปริญญาตรีที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ดังนั้นสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันเพียงบางระดับการศึกษาเท่านั้น

ตารางที่ 4.44 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของ ความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความสุขในการ ทำงานของพนักงาน	ต่ำกว่าปวช. (n=21)		ปวช. (n=27)		ปวส. (n=5)		ปริญญาตรี (n=287)		ปริญญาตรีขึ้นไป (n=26)		F	p-value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
โดยรวม	4.022	0.314	3.170	0.169	3.935	0.613	3.301	0.750	3.993	0.593	11.899	0.000
ความพึงพอใจในชีวิต	3.917	0.435	3.287	0.247	3.900	0.675	3.101	0.946	4.058	0.701	11.385	0.000
ความพึงพอใจในงาน	4.200	0.352	3.511	0.431	4.160	0.853	3.531	0.783	4.046	1.017	6.751	0.000
อารมณ์ด้านบวก	3.990	0.355	3.207	0.180	3.880	1.064	3.525	0.615	4.077	0.684	10.589	0.000
อารมณ์ด้านลบ	3.981	0.227	2.674	0.249	3.800	0.245	3.046	0.935	3.792	0.701	12.419	0.000

จากตารางที่ 4.44 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน มีค่า p-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่า ปวช. มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ปริญญาตรีขึ้นไป ปวส. ปริญญาตรี และปวช.ตามลำดับ

ส่วนความพึงพอใจในชีวิตนั้น พนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ต่ำกว่า ปวช. ปวส. ปวช. และปริญญาตรี ตามลำดับ

ด้านความพึงพอใจในงานและอารมณ์ด้านลบ พนักงานระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวช. มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ปวส.ปริญญาตรีขึ้นไป ปริญญาตรี และปวช. ตามลำดับ

ด้านอารมณ์ด้านบวก พนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ต่ำกว่า ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปวช. ตามลำดับ

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่เพิ่มเติมด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ดังตารางที่ 4.45

ตารางที่ 4.45 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาตรีขึ้นไป
โดยรวม	ต่ำกว่า ปวช.	4.022		.85212*	.08702	.72115*	.02875
	ปวช.	3.170	-.85212*		-.76509	-.13096	-.82336*
	ปวส.	3.935	-.08702	.76509		.63413	-.05827
	ปริญญาตรี	3.301	-.72115*	.13096	-.63413		-.69240*
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.993	-.02875	.82336*	.05827	.69240*	
ความพึงพอใจในชีวิต	ต่ำกว่า ปวช.	3.917		.62963	.01667	.81562*	-.14103
	ปวช.	3.287	-.62963		-.61296	.18599	-.77066*
	ปวส.	3.900	-.01667	.61296		.79895	-.15769
	ปริญญาตรี	3.101	-.81562*	-.18599	-.79895		-.95665*
	ปริญญาตรีขึ้นไป	4.058	.14103	.77066*	.15769	.95665*	
ความพึงพอใจในงาน	ต่ำกว่า ปวช.	4.200		.68889	.04000	.66899*	.15385
	ปวช.	3.511	-.68889		-.64889	-.01990	-.53504
	ปวส.	4.160	-.04000	.64889		.62899	.11385
	ปริญญาตรี	3.531	-.66899*	.01990	-.62899		-.51514*
	ปริญญาตรีขึ้นไป	4.046	-.15385	.53504	-.11385	.51514*	
อารมณ์ด้านบวก	ต่ำกว่า ปวช.	3.990		.78307*	.11048	.46504*	-.08645
	ปวช.	3.207	-.78307*		-.67259	-.31803	-.86952*
	ปวส.	3.880	-.11048	.67259		.35456	-.19692
	ปริญญาตรี	3.525	-.46504*	.31803	-.35456		-.55149*
	ปริญญาตรีขึ้นไป	4.077	.08645	.86952*	.19692	.55149*	
อารมณ์ด้านลบ	ต่ำกว่า ปวช.	3.981		1.30688*	.18095	.93496*	.18864
	ปวช.	2.674	-1.30688*		-1.12593	-.37192	-1.11823*
	ปวส.	3.800	-.18095	1.12593		.75401	.00769
	ปริญญาตรี	3.046	-.93496*	.37192	-.75401		-.74631*
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.792	-.18864	1.11823*	-.00769	.74631*	

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.45 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวม และรายด้านทั้ง 4 ด้าน ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันในบางช่วงของระดับ การศึกษาเท่านั้น ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ดังนั้นสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงาน โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันเพียงบางระดับการศึกษาเท่านั้น

ตารางที่ 4.46 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความ ผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันของพนักงานต่อ องค์กร	พนักงานปฏิบัติการ (n=293)		ผู้บริหารระดับต้น (n=65)		ผู้บริหารระดับสูง (n=8)		F	p-value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
โดยรวม	3.345	0.404	3.808	0.174	3.874	0.146	47.219	0.000
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรง กล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	3.472	0.430	3.857	0.241	4.068	0.221	31.478	0.000
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	3.258	0.467	3.960	0.241	3.988	0.217	77.702	0.000
ด้านความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกขององค์กร	3.305	0.393	3.607	0.165	3.567	0.070	20.115	0.000

จากตารางที่ 4.46 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้านจำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้าน มีค่า p-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 โดยผู้บริหารระดับสูงมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ มากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารระดับต้น และพนักงานปฏิบัติการ ตามลำดับ

ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การนั้น ผู้บริหารระดับต้นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานปฏิบัติการ ตามลำดับ

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ระหว่างพนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันเป็นรายคู่เพิ่มเติมด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ดัง ตารางที่ 4.47

ตารางที่ 4.47 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความผูกพันของพนักงานต่อ องค์กร	ระดับตำแหน่ง	\bar{X}	พนักงาน ปฏิบัติการ	ผู้บริหาร ระดับต้น	ผู้บริหาร ระดับสูง
โดยรวม	พนักงานปฏิบัติการ	3.345		-.46304 *	-.52922 *
	ผู้บริหารระดับต้น	3.808	.46304 *		-.06618
	ผู้บริหารระดับสูง	3.874	.52922 *	0.066182	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่ จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	พนักงานปฏิบัติการ	3.472		-.38511 *	-.59595 *
	ผู้บริหารระดับต้น	3.857	.38511 *		-.21084
	ผู้บริหารระดับสูง	4.068	.59595 *	.21084	
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ ขององค์กร	พนักงานปฏิบัติการ	3.258		-.70198 *	-.72948 *
	ผู้บริหารระดับต้น	3.960	.70198 *		-.02750
	ผู้บริหารระดับสูง	3.988	.72948 *	.02750	
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ขององค์กร	พนักงานปฏิบัติการ	3.305		-.30203 *	-.26224
	ผู้บริหารระดับต้น	3.607	.30203 *		.03979
	ผู้บริหารระดับสูง	3.567	.26224	-.03979	

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.47 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ระหว่างพนักงานที่มีระดับการตำแหน่งแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน สูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ และผู้บริหารระดับสูงมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร สูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนผู้บริหารระดับต้นและระดับสูงมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ดังนั้นสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันเพียงบางระดับตำแหน่งเท่านั้น

ตารางที่ 4.48 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของ ความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน	พนักงานปฏิบัติการ (n=293)		ผู้บริหารระดับต้น (n=65)		ผู้บริหารระดับสูง (n=8)		F	p-value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
โดยรวม	3.182	0.665	4.217	0.224	4.298	0.367	86.846	0.000
ความพึงพอใจในชีวิต	3.011	0.874	4.092	0.323	4.719	0.339	63.071	0.000
ความพึงพอใจในงาน	3.383	0.692	4.538	0.333	4.525	0.595	94.517	0.000
อารมณ์ด้านบวก	3.419	0.589	4.160	0.298	4.425	0.271	59.266	0.000
อารมณ์ด้านลบ	2.916	0.844	4.077	0.533	3.525	0.575	57.890	0.000

จากตารางที่ 4.48 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านจำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านมีค่า p-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 โดยผู้บริหารระดับสูงมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวม ความพึงพอใจในชีวิต และอารมณ์ด้านบวกมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารระดับต้น และพนักงานปฏิบัติการ ตามลำดับ

ส่วนความพึงพอใจในงานและอารมณ์ด้านลบนั้น ผู้บริหารระดับต้นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานปฏิบัติการ ตามลำดับ

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ระหว่างพนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันเป็นรายคู่เพิ่มเติมด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ดังตารางที่ 4.49

ตารางที่ 4.49 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	ระดับตำแหน่ง	\bar{X}	พนักงานปฏิบัติการ	ผู้บริหารระดับต้น	ผู้บริหารระดับสูง
โดยรวม	พนักงานปฏิบัติการ	3.182		-1.03463*	-1.11614*
	ผู้บริหารระดับต้น	4.217	1.03463*		-.08151
	ผู้บริหารระดับสูง	4.298	1.11614*	.08151	
ความพึงพอใจในชีวิต	พนักงานปฏิบัติการ	3.011		-1.08122*	-1.70766*
	ผู้บริหารระดับต้น	4.092	1.08122*		-.62644
	ผู้บริหารระดับสูง	4.719	1.70766*	.62644	
ความพึงพอใจในงาน	พนักงานปฏิบัติการ	3.383		-1.15553*	-1.14206*
	ผู้บริหารระดับต้น	4.538	1.15553*		.01346
	ผู้บริหารระดับสูง	4.525	1.14206*	-.01346	
อารมณ์ด้านบวก	พนักงานปฏิบัติการ	3.419		-.74089*	-1.00589*
	ผู้บริหารระดับต้น	4.160	.74089*		-.26500
	ผู้บริหารระดับสูง	4.425	1.00589*	.26500	
อารมณ์ด้านลบ	พนักงานปฏิบัติการ	2.916		-1.16088*	-.60896
	ผู้บริหารระดับต้น	4.077	1.16088*		.55192
	ผู้บริหารระดับสูง	3.525	.60896	-.55192	

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.49 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ระหว่างพนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟพบว่า ผู้บริหารระดับต้นมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน สูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ และผู้บริหารระดับสูงมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวม ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ด้านบวกสูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนผู้บริหารระดับต้นและระดับสูงมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ดังนั้นสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันเพียงบางระดับตำแหน่งเท่านั้น

ลักษณะงาน อันประกอบด้วย ลักษณะงานที่ทำท่าย ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน และความสมดุลชีวิตกับการทำงานนั้น สามารถแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยรวมและรายด้านของความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงานได้ ดังตารางที่ 4.50-4.57

ตารางที่ 4.50 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานที่ทำท่ายกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ลักษณะงานที่ทำท่าย		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
โดยรวม	.428**	.000	ปานกลาง
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.285**	.000	ต่ำ
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.459**	.000	ปานกลาง
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	.459**	.000	ปานกลาง

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ลักษณะงานที่ทำท่ายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับต่ำ

ดังนั้นสรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ทำท่ายแตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.51 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานที่ทำทลายกับความสูงในการทำงาน

ความสูงในการทำงานของพนักงาน	ลักษณะงานที่ทำทลาย		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
โดยรวม	.448**	.000	ปานกลาง
ความพึงพอใจในชีวิต	.475**	.000	ปานกลาง
ความพึงพอใจในงาน	.496**	.000	ปานกลาง
อารมณ์ด้านบวก	.397**	.000	ต่ำ
อารมณ์ด้านลบ	.263**	.000	ต่ำ

จากตารางที่ 4.51 พบว่า ลักษณะงานที่ทำทลายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสูงในการทำงานโดยรวม ความพึงพอใจในชีวิต และความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับอารมณ์ด้านบวกและอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับต่ำ

ดังนั้นสรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ทำทลายแตกต่างกันสะท้อนความสูงในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.52 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
โดยรวม	.757**	.000	สูง
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.642**	.000	สูง
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.787**	.000	สูง
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	.687**	.000	สูง

จากตารางที่ 4.52 พบว่า ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับสูง

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบแตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.53 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
โดยรวม	.811 **	.000	สูงมาก
ความพึงพอใจในชีวิต	.781 **	.000	สูง
ความพึงพอใจในงาน	.775 **	.000	สูง
อารมณ์ด้านบวก	.772 **	.000	สูง
อารมณ์ด้านลบ	.626 **	.000	สูง

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.53 พบว่า ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยรวมในระดับสูงมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับสูง

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบแตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.54 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างโอกาสก้าวหน้าในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	โอกาสก้าวหน้าในงาน		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
โดยรวม	.603 ^{**}	.000	ปานกลาง
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.469 ^{**}	.000	ปานกลาง
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.665 ^{**}	.000	สูง
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	.545 ^{**}	.000	ปานกลาง

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.54 พบว่า โอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง

ดังนั้นสรุปได้ว่า โอกาสก้าวหน้าในงานแตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.55 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างโอกาสก้าวหน้าในงานกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	โอกาสก้าวหน้าในงาน		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
โดยรวม	.633**	.000	สูง
ความพึงพอใจในชีวิต	.631**	.000	สูง
ความพึงพอใจในงาน	.657**	.000	สูง
อารมณ์ด้านบวก	.633**	.000	สูง
อารมณ์ด้านลบ	.399**	.000	ต่ำ

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.55 โอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยรวม ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับสูง

ดังนั้นสรุปได้ว่า โอกาสก้าวหน้าในงานแตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.56 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความสมดุลชีวิตกับการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
โดยรวม	.462**	.000	ปานกลาง
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.320**	.000	ต่ำ
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.454**	.000	ปานกลาง
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	.535**	.000	ปานกลาง

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.56 พบว่า ความสมดุลชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับต่ำ

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.57 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความสมดุลชีวิตกับการทำงานกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
โดยรวม	.468**	.000	ปานกลาง
ความพึงพอใจในชีวิต	.490**	.000	ปานกลาง
ความพึงพอใจในงาน	.446**	.000	ปานกลาง
อารมณ์ด้านบวก	.470**	.000	ปานกลาง
อารมณ์ด้านลบ	.304**	.000	ต่ำ

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.57 ความสมดุลชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวม ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ด้านบวกในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับต่ำ

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ อันประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน ความมั่นคง น่าเชื่อถือขององค์กรนั้น สามารถแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยรวมและรายด้านของ ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานได้ดังตารางที่ 4.58-4.61

ตารางที่ 4.58 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความสำเร็จในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ความสำเร็จในงาน		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
โดยรวม	.834**	.000	สูงมาก
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.765**	.000	สูง
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.813**	.000	สูงมาก
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	.766**	.000	สูง

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.58 ความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรในระดับสูงมาก ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความสำเร็จในงานแตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.59 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความสำเร็จในงานกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	ความสำเร็จในงาน		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
โดยรวม	.823**	.000	สูงมาก
ความพึงพอใจในชีวิต	.797**	.000	สูง
ความพึงพอใจในงาน	.822**	.000	สูงมาก
อารมณ์ด้านบวก	.777**	.000	สูง
อารมณ์ด้านลบ	.603**	.000	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.59 ความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยรวมและความพึงพอใจในงานในระดับสูงมาก ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ด้านบวกอยู่ในระดับสูง และกับอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความสำเร็จในงานแตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.60 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความมั่นคงน่าเชื่อถือต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กร		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
โดยรวม	.899**	.000	สูงมาก
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.816**	.000	สูงมาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.887**	.000	สูงมาก
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	.818**	.000	สูงมาก

จากตารางที่ 4.60 ความมั่นคงน่าเชื่อถือต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับสูงมาก

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความมั่นคงน่าเชื่อถือต่อองค์กรแตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.61 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความมั่นคงน่าเชื่อถือต่อองค์กรกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	ความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กร		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
โดยรวม	.839**	.000	สูงมาก
ความพึงพอใจในชีวิต	.799**	.000	สูง
ความพึงพอใจในงาน	.835**	.000	สูงมาก
อารมณ์ด้านบวก	.772**	.000	สูง
อารมณ์ด้านลบ	.642**	.000	สูง

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.61 ความมั่นคงน่าเชื่อถือต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวมและความพึงพอใจในงานในระดับสูงมาก ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับสูง

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความมั่นคงน่าเชื่อถือต่อองค์กรแตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สภาพแวดล้อมของงาน อันประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า เงินเดือน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน และสภาพการทำงานทางกายภาพนั้น สามารถแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยรวมและรายด้านของความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงานได้ดังตารางที่ 4.62-4.73

ตารางที่ 4.62 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
โดยรวม	.566**	.000	ปานกลาง
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.657**	.000	สูง
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.545**	.000	ปานกลาง
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	.370**	.000	ต่ำ

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.62 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับสูง แต่กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นอยู่ในระดับต่ำ

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.63 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
โดยรวม	.438 **	.000	ปานกลาง
ความพึงพอใจในชีวิต	.400 **	.000	ต่ำ
ความพึงพอใจในงาน	.515 **	.000	ปานกลาง
อารมณ์ด้านบวก	.476 **	.000	ปานกลาง
อารมณ์ด้านลบ	.234 **	.000	ต่ำ

จากตารางที่ 4.63 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวม ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ด้านบวกในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตและอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับต่ำ

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.64 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความสัมพันธ์กับหัวหน้ากับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ความสัมพันธ์กับหัวหน้า		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
โดยรวม	.581 **	.000	ปานกลาง
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.593 **	.000	ปานกลาง
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.617 **	.000	สูง
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	.395 **	.000	ต่ำ

จากตารางที่ 4.64 ความสัมพันธ์กับหัวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง แต่กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นอยู่ในระดับต่ำ

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้าแตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.65 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความสัมพันธ์กับหัวหน้ากับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	ความสัมพันธ์กับหัวหน้า		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
โดยรวม	.538**	.000	ปานกลาง
ความพึงพอใจในชีวิต	.549**	.000	ปานกลาง
ความพึงพอใจในงาน	.606**	.000	ปานกลาง
อารมณ์ด้านบวก	.572**	.000	ปานกลาง
อารมณ์ด้านลบ	.262**	.000	ต่ำ

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.65 ความสัมพันธ์กับหัวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยรวม ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ด้านบวกในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับและอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับต่ำ

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้าแตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.66 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างเงินเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	เงินเดือน		ระดับความสัมพันธ์
	r	p-value	
โดยรวม	.855 ^{**}	.000	สูงมาก
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.769 ^{**}	.000	สูง
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.835 ^{**}	.000	สูงมาก
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	.798 ^{**}	.000	สูง

จากตารางที่ 4.66 เงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรในระดับสูงมาก ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง

ดังนั้นสรุปได้ว่า เงินเดือนแตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.67 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างเงินเดือนกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	เงินเดือน		ระดับความสัมพันธ์
	r	p-value	
โดยรวม	.829 ^{**}	.000	สูงมาก
ความพึงพอใจในชีวิต	.806 ^{**}	.000	สูง
ความพึงพอใจในงาน	.836 ^{**}	.000	สูงมาก
อารมณ์ด้านบวก	.740 ^{**}	.000	สูง
อารมณ์ด้านลบ	.627 ^{**}	.000	สูง

จากตารางที่ 4.67 เงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยรวมและความพึงพอใจในงานในระดับสูงมาก ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับสูง

ดังนั้นสรุปได้ว่า เงินเดือนแตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.68 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างนโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
โดยรวม	.723**	.000	สูง
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.712**	.000	สูง
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.740**	.000	สูง
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	.558**	.000	ปานกลาง

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.68 นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรในระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้นสรุปได้ว่า นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงานแตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.69 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างนโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการ
ดำเนินงานกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน		
	r	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
โดยรวม	.673**	.000	สูง
ความพึงพอใจในชีวิต	.603**	.000	ปานกลาง
ความพึงพอใจในงาน	.686**	.000	สูง
อารมณ์ด้านบวก	.687**	.000	สูง
อารมณ์ด้านลบ	.493**	.000	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.69 นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานและอารมณ์ด้านบวกในระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตและอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้นสรุปได้ว่า นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงานแตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.70 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างสภาพการทำงานทางกายภาพกับความ
ผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	สภาพการทำงานทางกายภาพ		
	r	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
โดยรวม	.327**	.000	ต่ำ
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	.328**	.000	ต่ำ
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	.352**	.000	ต่ำ
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกขององค์กร	.224**	.000	ต่ำ

จากตารางที่ 4.70 สภาพการทำงานทางกายภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับต่ำ

ดังนั้นสรุปได้ว่า สภาพการทำงานทางกายภาพแตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.71 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างสภาพการทำงานทางกายภาพกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	สภาพการทำงานทางกายภาพ		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
โดยรวม	.274 **	.000	ต่ำ
ความพึงพอใจในชีวิต	.275 **	.000	ต่ำ
ความพึงพอใจในงาน	.342 **	.000	ต่ำ
อารมณ์ด้านบวก	.360 **	.000	ต่ำ
อารมณ์ด้านลบ	.061	.242	ไม่มี

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.71 สภาพการทำงานทางกายภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยรวม ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ด้านบวกในระดับต่ำ และไม่มีความสัมพันธ์กับอารมณ์ด้านลบ

ดังนั้นสรุปได้ว่า สภาพการทำงานทางกายภาพแตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านอารมณ์ด้านลบ

คุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา อันประกอบด้วย กิจกรรมเพื่อสังคมนั้น สามารถแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยรวมและรายด้านของความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานได้ดังตารางที่ 4.72-4.66

ตารางที่ 4.72 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างกิจกรรมเพื่อสังคมกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	กิจกรรมเพื่อสังคม		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
โดยรวม	.822**	.000	สูงมาก
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.808**	.000	สูง
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.783**	.000	สูง
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	.717**	.000	สูง

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.72 กิจกรรมเพื่อสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับสูงมาก ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง

ดังนั้นสรุปได้ว่า กิจกรรมเพื่อสังคมแตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.73 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างกิจกรรมเพื่อสังคมกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	กิจกรรมเพื่อสังคม		ระดับความสัมพันธ์
	r	p-value	
โดยรวม	.749**	.000	สูง
ความพึงพอใจในชีวิต	.717**	.000	สูง
ความพึงพอใจในงาน	.714**	.000	สูง
อารมณ์ด้านบวก	.673**	.000	สูง
อารมณ์ด้านลบ	.609**	.000	ปานกลาง

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.73 กิจกรรมเพื่อสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวม ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ด้านบวกในระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้นสรุปได้ว่า การรับรู้กิจกรรมเพื่อสังคมแตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.74 สรุประดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

	ตัวแปรต้น											ตัวแปรตาม
	ลักษณะงานที่ท้าทาย	ความมีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบ	โอกาสก้าวหน้าในงาน	ความสัมพันธ์ชีวิตกับการทำงาน	ความสนใจในงาน	ความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กร	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ความสัมพันธ์กับหัวหน้า	เงินเดือน	นโยบายกฎข้อบังคับขั้นตอนการดำเนินงาน	สภาพการทำงานทางกายภาพ	กิจกรรมเพื่อสังคม
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	กลาง	สูง	กลาง	กลาง	สูงมาก	สูงมาก	กลาง	กลาง	สูงมาก	สูง	ต่ำ	สูงมาก
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	สูงมาก	สูง	กลาง	สูง	สูง	ต่ำ	สูง
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	กลาง	สูง	สูง	กลาง	สูงมาก	สูงมาก	กลาง	สูง	สูงมาก	สูง	ต่ำ	สูง
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	กลาง	สูง	กลาง	กลาง	สูง	สูงมาก	ต่ำ	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง
ความสุขในการทำงานโดยรวม	กลาง	สูงมาก	สูง	กลาง	สูงมาก	สูงมาก	กลาง	กลาง	สูงมาก	สูง	ต่ำ	สูง
ความพึงพอใจในชีวิต	กลาง	สูง	สูง	กลาง	สูง	สูง	ต่ำ	กลาง	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง
ความพึงพอใจในงาน	กลาง	สูง	สูง	กลาง	สูงมาก	สูงมาก	กลาง	กลาง	สูงมาก	สูง	ต่ำ	สูง
อารมณ์ด้านบวก	ต่ำ	สูง	สูง	กลาง	สูง	สูง	กลาง	กลาง	สูง	สูง	ต่ำ	สูง
อารมณ์ด้านลบ	ต่ำ	สูง	ต่ำ	ต่ำ	กลาง	สูง	ต่ำ	ต่ำ	สูง	กลาง	ไม่มี	กลาง

ตารางที่ 4.75 สรุประดับความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละมิติของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม	ตัวแปรต้น		ลักษณะงาน				ประสบการณ์ในงานที่ รับผิดชอบ				สภาพแวดล้อมของงาน			คุณลักษณะองค์การที่ศึกษา		
	r	p-value	ระดับ		r	p-value	ระดับ		r	p-value	ระดับ	r	p-value	ระดับ		
			ความสัมพันธ์				ความสัมพันธ์							ความสัมพันธ์		
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยรวม	.717**	.000	สูง		.909**	.000	สูงมาก		.839**	.000	สูงมาก		.822**	.000	สูงมาก	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.558**	.000	ปานกลาง		.830**	.000	สูงมาก		.833**	.000	สูงมาก		.808**	.000	สูงมาก	
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.755**	.000	สูง		.891**	.000	สูงมาก		.842**	.000	สูงมาก		.783**	.000	สูง	
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	.694**	.000	สูง		.831**	.000	สูงมาก		.663**	.000	สูง		.717**	.000	สูง	
ความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยรวม	.755**	.000	สูง		.874**	.000	สูงมาก		.768**	.000	สูง		.749**	.000	สูง	
ความพึงพอใจในชีวิต	.754**	.000	สูง		.840**	.000	สูงมาก		.734**	.000	สูง		.717**	.000	สูง	
ความพึงพอใจในงาน	.754**	.000	สูง		.871**	.000	สูงมาก		.816**	.000	สูงมาก		.714**	.000	สูง	
อารมณ์ด้านบวก	.728**	.000	สูง		.815**	.000	สูงมาก		.761**	.000	สูง		.673**	.000	สูง	
อารมณ์ด้านลบ	.519**	.000	ปานกลาง		.653**	.000	สูง		.507**	.000	ปานกลาง		.609**	.000	สูง	

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงานที่
รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน คุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษาที่แตกต่างกัน สะท้อนความ
ผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันนั้น สรุปปัจจัยด้าน
คุณลักษณะส่วนบุคคลได้ว่า

เพศที่แตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

เพศที่แตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงาน โดยรวมและด้านความพึงพอใจในชีวิต
แตกต่างกัน แต่ด้านความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบไม่แตกต่างกัน

ช่วงอายุที่แตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
ยกเว้นด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรที่ต่างกัน
เพียงบางอายุช่วงเท่านั้น

ช่วงอายุที่แตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
ยกเว้นด้านความพึงพอใจในงานและอารมณ์ด้านลบที่แตกต่างกันเพียงบางอายุช่วงเท่านั้น

สถานภาพที่แตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สถานภาพที่แตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

อายุงานที่แตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
ยกเว้นช่วงอายุงานระหว่าง 5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี และ 8 ปีขึ้นไป

อายุงานที่แตกต่างกันสะท้อนอารมณ์ด้านลบแตกต่างกัน ส่วนความสุขในการทำงาน
โดยรวม ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ด้านบวกนั้นแตกต่างกันในบาง
ช่วงอายุงานเท่านั้น

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่าง
กันเพียงบางระดับการศึกษาเท่านั้น

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่าง
กันเพียงบางระดับการศึกษาเท่านั้น

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
เพียงบางระดับตำแหน่งเท่านั้น

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
เพียงบางระดับตำแหน่งเท่านั้น

ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน อันประกอบด้วย ลักษณะงานที่ทำท่าย ความมีอิสระในงานที่
รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน และความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ประสิทธิภาพในงานที่
รับผิดชอบ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงานและความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กร สภาพแวดล้อม

ของงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า เงินเดือน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน และสภาพการทำงานทางกายภาพ รวมถึงคุณลักษณะของ องค์กรที่ศึกษา คือ กิจกรรมเพื่อสังคมที่แตกต่างกัน สะท้อนความผูกพันต่อองค์กรและความสุข ในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน แต่สภาพแวดล้อมของงานในส่วนสภาพการทำงานทาง กายภาพนั้น ไม่มีผลต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานในด้านอารมณ์ด้านลบ ดังตารางที่

ดังนั้นยอมรับสมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงานที่ รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน คุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษาที่แตกต่างกัน สะท้อนความ ผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันนั้น เพียงบางส่วนเท่านั้น ดัง ตารางที่ 4.76

ตารางที่ 4.76 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ตัวแปรตาม	ตัวแปรต้น															
	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	นางสาว	ระดับการศึกษา	ระดับตำแหน่ง	อายุที่ทำงาน	ระดับเงินเดือน	ประเภทของงาน	ประเภทขององค์กร	อายุเริ่มทำงาน	อายุเริ่มรับตำแหน่ง	อายุเริ่มรับตำแหน่ง	อายุเริ่มรับตำแหน่ง	อายุเริ่มรับตำแหน่ง	อายุเริ่มรับตำแหน่ง
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวม	+	+	+	+	*	+	*	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	+	+	+	+	*	+	*	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	+	+	+	+	*	+	*	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	+	+	+	+	*	+	*	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ความสุขในการทำงานของพนักงานโดยรวม	+	+	+	+	*	+	*	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ความพึงพอใจในชีวิต	+	+	+	+	*	+	*	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ความพึงพอใจในงาน	*	+	+	+	*	+	*	+	+	+	+	+	+	+	+	+
อารมณ์ด้านบวก	*	+	+	+	*	+	*	+	+	+	+	+	+	+	+	+
อารมณ์ด้านลบ	*	+	+	+	*	+	*	+	+	+	+	+	+	+	+	+

หมายเหตุ: + มีความสัมพันธ์ และมีความแตกต่าง * มีความสัมพันธ์ แต่ไม่มีความแตกต่าง x ไม่มีความสัมพันธ์

4.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 คือ ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ความสุขในการทำงานสามารถแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยรวมและรายด้านของความผูกพันต่อองค์กรดังตารางที่ 4.68

ตารางที่ 4.77 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ความสุขในการทำงานของพนักงาน	ระดับความสัมพันธ์
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยรวม	.896 **	สูงมาก
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.791 **	สูง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร	.915 **	สูงมาก
เป็นสมาชิกขององค์กร	.799 **	สูง

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.77 ความสุขในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรในระดับสูงมาก ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและยอมรับสมมติฐานที่ 2

ตารางที่ 4.78 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ความผูกพันต่อองค์กร	มีความสัมพันธ์ทางบวก	ความสุขในการทำงาน
ความผูกพันต่อองค์กร	← ⁺	ความสุขในการทำงาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค: กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษาที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 319 คน ที่ได้จากการใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ซึ่งจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบโอกาสหรือความน่าจะเป็นที่แต่ละหน่วยในประชากรจะถูกเลือก โดยอาศัยฝ่ายงานในการกำหนดโควตา (quota sampling) ในการเลือกกลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม การพิจารณาข้อคำถามโดยคณะกรรมการวิทยานิพนธ์ และการทดสอบนำร่องแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งหมดจำนวน 112 ข้อ แบ่งออกเป็น 7 ตอน โดยแต่ละตอนมีค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน จำนวน 17 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น = 0.871

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ จำนวน 9 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น = 0.809

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน จำนวน 24 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น = 0.962

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา จำนวน 3 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น = 0.7

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำนวน 34 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น = 0.886

ตอนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำนวน 19 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น = 0.854

การเก็บรวบรวมข้อมูล ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความอนุเคราะห์ในการทดสอบสอบถามออนไลน์แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,565 คน และได้รับการตอบกลับทั้งหมดจำนวน 366 ชุด คิดเป็นร้อยละ 23.39

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน และการทดสอบสมมติฐานซึ่งใช้สถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งด้วยสถิติค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) และปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษาด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รวมถึงวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การทดสอบสมมติฐานที่ 1 คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษาที่แตกต่างกัน สะท้อนความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ใช้สถิติ Independent Samples t-test F-test (One-Way ANOVA) และ Pearson's Correlation Coefficient

3. การทดสอบสมมติฐานที่ 2 คือ ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Pearson's Correlation Coefficient ซึ่งการสรุป อภิปราย ผลการศึกษา ข้อเสนอแนะ และการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยสามารถนำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน

- 5.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 1
- 5.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 2
- 5.4 อภิปรายผลการศึกษา
- 5.5 ข้อเสนอแนะและการใช้ประโยชน์จากงานวิจัย

5.1 สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน

พนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล และความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน อันประกอบด้วยปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กร ดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1 เพศ		
ชาย	197	53.83
หญิง	169	46.17
รวม	366	100.00
2 อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	79	21.58
25-30 ปี	109	29.78
31-40 ปี	136	37.16
41-55 ปี	42	11.48
มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	366	100.00
3 สถานภาพสมรส		
โสด	214	58.47
สมรส	152	41.53
หม้ายหรือหย่าร้าง	-	-
รวม	366	100.00
4 อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	82	22.40
1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี	57	15.57
2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี	92	25.14
5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี	108	29.51
มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	27	7.38
รวม	366	100.00
5 ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ปวช.	21	5.74
ปวช.	27	7.38
ปวส.	5	1.37
ปริญญาตรี	287	78.42
ปริญญาตรีขึ้นไป	26	7.10
รวม	366	100.00
6 ระดับตำแหน่ง		
พนักงานปฏิบัติการ	293	80.05
ผู้บริหารระดับต้น	65	17.76
ผู้บริหารระดับสูง	8	2.19
รวม	366	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน พนักงานมีความเห็นในระดับเฉยๆ เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของลักษณะงานในงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ หรืออยู่ในระดับปานกลาง

ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ พนักงานมีความเห็นด้วย เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบในการทำงานที่ผ่านมา หรืออยู่ในระดับสูง

สภาพแวดล้อมของงาน พนักงานมีความเห็นด้วย เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบสภาพแวดล้อมของงานในงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ หรืออยู่ในระดับสูง

คุณลักษณะขององค์กร พนักงานมีความเห็นด้วยว่า บริษัทได้มีการดำเนินงานด้านกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม หรืออยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน

ตัวแปรต้น	ระดับความคิดเห็น		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ปัจจัยด้านลักษณะงาน		3.14	
ลักษณะงานที่ท้าทาย		2.98	
7* งานที่ท่านทำเป็นงานซ้ำซาก น่าเบื่อ		3.07	
8* ขณะปฏิบัติงานท่านต้องพบกับการแก้ปัญหาอยู่เสมอ		2.63	
9 งานที่ท่านทำเป็นงานที่ใช้ทักษะหลากหลาย		3.23	
ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ		3.39	
10 ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.78		
11 ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	2.95		
12 ท่านเป็นผู้วางแผนการทำงานเอง โดยมีหัวหน้าคอยแนะนำและตรวจสอบอยู่ห่างๆ	3.22		
13 ท่านเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงานได้ตามความเหมาะสม	3.49		
14 ท่านมีโอกาสนำความรู้ไปปรับปรุงในงานได้อย่างอิสระ	3.51		
โอกาสก้าวหน้าในงาน		3.15	
15 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งงานที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม			2.38
16 การปรับเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารเป็นอย่างดี		2.87	
17 ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน หรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.14		
18 การทำงานในหน่วยงาน ทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ		3.40	
19 ท่านพอใจระบบและวิธีการปรับเลื่อนตำแหน่งพนักงานของบริษัท		2.99	
ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน		3.05	
20 ท่านพอใจสัดส่วนเวลาที่ใช้ในงานกับเวลาที่ให้ครอบครัว			2.58
21* ท่านไม่เคยต้องมาทำงานในวันหยุด			3.83
22 ท่านมีโอกาสพบปะเพื่อนฝูงได้ตามโอกาสที่ท่านต้องการ		2.76	
23 การทำงานไม่เป็นผลกระทบต่อการพักผ่อนหรือดูแลสุขภาพ		3.03	

หมายเหตุ: * คำถามเชิงลบ

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	ระดับความคิดเห็น		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ			
ความสำเร็จในงาน	3.60		
24 ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.93		
25 ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	3.73		
26 ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานคิดตามต้องการ	3.62		
27 ท่านรู้สึกมีคุณค่าจากงานที่ทำ	3.90		
28 ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน		3.17	
ความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กร	3.54		
29* เมื่อกล่าวชื่อองค์กรของท่านมักไม่ค่อยมีคนรู้จัก หรือยอมรับ			3.85
30 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.50		
31 ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อบอกว่าทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้	3.83		
32 ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับองค์กรไปจนเกษียณอายุ		2.98	

หมายเหตุ: * คำถามเชิงลบ

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	ระดับความคิดเห็น		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน	3.47		
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.92		
33 ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดี จากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.01		
34 ท่านสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างสนิทสนม	4.01		
35 ท่านได้รับความช่วยเหลือแนะนำการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.78		
36 ท่านชอบและพึงพอใจ เมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.88		
37 บรรยากาศของความเป็นมิตร เอื้ออาทร และความสามัคคีในแผนกระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่านตั้งใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.92		
ความสัมพันธ์กับหัวหน้า		3.32	
38 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนและแนะนำท่านในการทำงานเป็นอย่างดี		3.78	
39 ท่านพึงพอใจในความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา		3.55	
40 ท่านได้รับการเอาใจใส่ และได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ		3.70	
41 ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ได้อย่างสนิทสนม			2.23
เงินเดือน		3.30	
42 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรู้ความสามารถของท่าน		3.39	
43 ท่านรู้สึกพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ของบริษัท		4.11	
44 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวของท่าน		3.46	
45 เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีเหลือเก็บไว้ใช้สำหรับหลังเกษียณอายุงานของท่าน			2.24
46 ท่านพอใจในระบบและวิธีการขึ้นเงินเดือนของบริษัท		3.30	

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	ระดับความคิดเห็น		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน	3.47		
นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน		3.35	
47 หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.48		
48 กฎระเบียบที่ยึดถือปฏิบัติภายในหน่วยงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.42		
49 ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายและรูปแบบการบริหารงานของหน่วยงานของท่าน		3.18	
50* หน่วยงานของท่านมีนโยบายมุ่งเน้นแต่งานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นไปจนไม่คำนึงผู้ปฏิบัติงานเท่าใดนัก		3.20	
51* ท่านลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่หน่วยงานกำหนด			3.45
สภาพการทำงานทางกายภาพ	3.71		
52 ในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในชีวิตสูง	3.83		
53 มีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ	4.19		
54 สภาพแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.88		
55 มีการกำหนดเวลาการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน		2.98	
56 สถานที่ทำงานสะอาดมีความเป็นระเบียบ	3.65		

หมายเหตุ: * คำถามเชิงลบ

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา		3.67		
กิจกรรมเพื่อสังคม		3.67		
57 ท่านทราบว่างค์การมีมูลนิธิเพื่อดำเนินกิจกรรมทางสังคมและสิ่งแวดล้อม		4.13		
58 “กิจกรรมการบริจาคของอุปโภคบริโภคแก่ผู้ประสบสาธารณภัย” ทำให้บุคคลภายนอกรู้จักองค์กรของท่านมากยิ่งขึ้น		3.58		
59 “โครงการสร้างโรงเรียน” ขององค์กรได้รับคำกล่าวชื่นชมจากบุคคลภายนอกเสมอมา				3.30

ระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน พนักงานความเห็นด้วยว่า ตนเองมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร หรืออยู่ในระดับสูง และรู้สึกเฉยๆ ต่อความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน หรืออยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 5.3

ตารางที่ 5.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตัวแปรตาม	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความผูกพันต่อองค์กร		3.44		
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร		3.55		
60* เติ้มใจที่จะทำงานมากกว่าปกติให้กับองค์กร โดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนที่จะได้รับ			3.31	
61 รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้		3.83		
62 เชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรแห่งนี้เสมอ		3.79		
63 รู้สึกภูมิใจและมั่นใจเมื่อสวมใส่ชุดที่มีตราสัญลักษณ์องค์กร			3.39	
64 รู้สึกผูกพันต่อองค์กรนี้			3.27	
65 การได้เป็นบุคลากรในองค์กรนี้ถือเป็นโอกาสที่ดีในชีวิตนี้		3.45		
66 องค์กรของท่านเป็นสถาบันที่สร้างความมั่นคงในอาชีพ		3.56		
67 องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นสถาบันที่ดี		4.03		
68* หากว่าองค์กรนี้จะมีอันตกล้มก็ไมเคิดว่าจะย้ายไปทำงานที่อื่น			3.48	
69 รู้สึกมั่นใจในความเป็นบุคลากรขององค์กร		3.84		
70 รู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กร			3.14	
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			3.40	
71 ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ		4.27		
72* ตั้งใจปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรค		1.67		
73 เติ้มใจปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย			3.29	
74 พอใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้เป็นอย่างยิ่ง		3.63		
75 พร้อมที่จะนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานที่องค์กรอย่างเต็มที่		4.23		
76* เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัดก็พร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์กร		2.48		
77 ทราบว่าผลงานที่ทำก่อให้เกิดผลดีแก่องค์กรจะภูมิใจมาก		3.86		
78 มีความรู้สึกเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าขององค์กร			3.39	
79 เมื่อองค์กรมีกิจกรรมพร้อมและเต็มใจที่จะเข้าร่วม		3.89		
80 องค์กรมีการบริหารงานที่ดี สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้			3.26	

ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ระดับความคิดเห็น		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร		3.36	
81 ยินดีทำงานทุกอย่างเพื่อช่วยให้องค์กรแห่งนี้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น		3.39	
82* ไม่ต้องการย้ายจากองค์กรนี้แม้จะได้รับโอกาส			3.56
83 ภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.82		
84* เมื่อมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ทำให้เกิดความเสียหาย จะชี้แจงและทำความเข้าใจให้บุคคลนั้นทราบทันที		2.80	
85 กล้าที่จะบอกใคร ๆ ว่าองค์กรแห่งนี้เป็นสถานที่ที่นำทำงานเป็นอย่างยิ่ง	3.44		
86 รู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนขององค์กรเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนพนักงานต่างองค์กร	3.46		
87* รู้สึกไม่สบายใจเมื่อมีบุคลากรภายนอกพูดถึงองค์กรในทางที่เสียหาย		2.90	
88 รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวชื่นชมองค์กร	3.41		
89 มีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีของความเป็นพนักงานในองค์กรนี้		3.37	
90 มีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.64		
91 มีเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.63		
92* ถึงแม้จะมีทางเลือกที่ดีกว่า ท่านก็ไม่ลาออกจากองค์กร		3.23	
93 พร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีขององค์กร		3.07	

หมายเหตุ: * คำถามเชิงลบ

ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ระดับความคิดเห็น		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ความสุขในการทำงาน		3.39	
ความพึงพอใจในชีวิต		3.24	
94 ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน	3.98		
95 การเป็นสมาชิกครอบครัวที่ดีมีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน		3.38	
96 ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้		2.78	
97 ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง		2.83	
ความพึงพอใจในงาน	3.61		
98 ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน		3.39	
99 ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่านจนลืมเวลา	3.66		
100 ท่านรู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ	3.64		
101 ท่านมักจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน	3.66		
102 ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน	3.73		
อารมณ์ด้านบวก	3.57		
103 ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา		3.34	
104 ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน	4.08		
105 ท่านสามารถยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน		3.06	
106 ท่านมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้	3.68		
107 ท่านมักมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็น โอกาสการพัฒนา	3.70		
อารมณ์ด้านลบ		3.20	
108 ท่านมักพบเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์ จึงรู้สึกอึดอัดใจ		3.27	
109 ท่านรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหู่ในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง		3.11	
110 ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรคเล่นพวกในบริษัทที่มีมากเกินไป		3.14	
111 ท่านมักจะรู้สึกแค้นกับความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดจากอารมณ์และความเครียด		2.95	
112 ท่านมักเบื่อกับการขาดความสามัคคีในการทำงาน		3.14	

5.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 1

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน คุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษาที่แตกต่างกัน สะท้อนความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันนั้น

สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

เพศที่แตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงาน โดยรวมและด้านความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกัน แต่ด้านความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบไม่แตกต่างกัน

ช่วงอายุที่แตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรที่แตกต่างกัน เพียงบางอายุช่วงเท่านั้น

ช่วงอายุที่แตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความพึงพอใจในงานและอารมณ์ด้านลบที่แตกต่างกันเพียงบางอายุช่วงเท่านั้น

สถานภาพที่แตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สถานภาพที่แตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

อายุงานที่แตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นช่วงอายุงานระหว่าง 5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี และ 8 ขึ้นไป

อายุงานที่แตกต่างกันสะท้อนอารมณ์ด้านลบแตกต่างกัน ส่วนความสุขในการทำงาน โดยรวม ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ด้านบวกนั้นแตกต่างกันในบางช่วงอายุงานเท่านั้น

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันเพียงบางระดับการศึกษาเท่านั้น

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันเพียงบางระดับการศึกษาเท่านั้น

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันสะท้อนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันเพียงบางระดับตำแหน่งเท่านั้น

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันสะท้อนความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันเพียงบางระดับตำแหน่งเท่านั้น

ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน อันประกอบด้วย ลักษณะงานที่ทำท่าย ความมีอิสระในงานที่
รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน และความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ประสบการณ์ในงานที่
รับผิดชอบ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงานและความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กร สภาพแวดล้อม
ของงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า เงินเดือน นโยบาย
กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน และสภาพการทำงานทางกายภาพ รวมถึงคุณลักษณะของ
องค์กรที่ศึกษา คือ กิจกรรมเพื่อสังคมที่แตกต่างกัน สะท้อนความผูกพันต่อองค์กรและความสุข
ในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน แต่สภาพแวดล้อมของงานในส่วนสภาพการทำงานทาง
กายภาพนั้น ไม่มีผลต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานในด้านอารมณ์ด้านลบ ดังตารางที่
4.34

ตารางที่ 5.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

	ตัวแปรตาม															รวม
	สภาพ	ผู้ออ	บรรณารักษณเขต	หนังสือ	เคบชื่อบเขต	งนหนแต่	ยบทัน	บอเดสิ	นงน	นงน	นงน	นงน	นงน	นงน	นงน	
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวม	+	+	+	*	*	*	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	+	+	+	*	*	*	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	+	+	+	*	*	*	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	+	+	+	*	*	*	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ความสุขในการทำงานของพนักงานโดยรวม	+	+	+	*	*	*	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ความพึงพอใจในชีวิต	+	+	+	*	*	*	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ความพึงพอใจในงาน	*	+	+	*	*	*	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
อารมณ์ด้านบวก	*	+	+	*	*	*	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
อารมณ์ด้านลบ	*	+	+	+	*	*	+	+	+	+	+	+	+	+	x	+

หมายเหตุ: + มีความสัมพันธ์ และมีความแตกต่าง

* มีความสัมพันธ์ แต่ไม่มีความแตกต่าง

x ไม่มีความสัมพันธ์

ระดับความสัมพันธ์แต่ละปัจจัยต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานสามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะงานที่ทำทนายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับต่ำ

ลักษณะงานที่ทำทนายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวม ความพึงพอใจในชีวิต และความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับอารมณ์ด้านบวกและอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับต่ำ

ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับสูง

ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวมในระดับสูงมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับสูง

โอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง

โอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวม ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับสูง

ความสมดุลชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับต่ำ

ความสมดุลชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวม ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ด้านบวกในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับต่ำ

ความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรในระดับสูงมาก

ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง

ความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยรวมและความพึงพอใจในงานในระดับสูงมาก ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ด้านบวกอยู่ในระดับสูง และกับอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับปานกลาง

ความมั่นคงน่าเชื่อถือต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับสูงมาก

ความมั่นคงน่าเชื่อถือต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยรวมและความพึงพอใจในงานในระดับสูงมาก ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับสูง

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับสูง แต่กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นอยู่ในระดับต่ำ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยรวม ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ด้านบวกในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตและอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับต่ำ

ความสัมพันธ์กับหัวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง แต่กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นอยู่ในระดับต่ำ

ความสัมพันธ์กับหัวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวม ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ด้านบวกในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับและอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับต่ำ

เงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรในระดับสูงมาก ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง

เงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวมและความพึงพอใจในงานในระดับสูงมาก ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับสูง

นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรในระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานและอารมณ์ด้านบวกในระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตและอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับปานกลาง

สภาพการทำงานทางกายภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับต่ำ

สภาพการทำงานทางกายภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวม ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ด้านบวกในระดับต่ำ และไม่มีความสัมพันธ์กับอารมณ์ด้านลบ

กิจกรรมเพื่อสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับสูงมาก ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง

กิจกรรมเพื่อสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวม ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ด้านบวกในระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 5.5

ตารางที่ 5.5 สรุประดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม	ตัวแปรต้น											
	คะแนนเชิงสัมพัทธ์	เกณฑ์การรับทราบระดับคะแนน	งานในหน่วยงาน	งานประเภทวิชาชีพเฉพาะ	งานในวิชาชีพเฉพาะ	รางวัลขององค์กร	งานประเภทวิชาชีพเฉพาะ	งานประเภทวิชาชีพเฉพาะ	งานประเภทวิชาชีพเฉพาะ	งานประเภทวิชาชีพเฉพาะ	งานประเภทวิชาชีพเฉพาะ	งานประเภทวิชาชีพเฉพาะ
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	กลาง	สูง	กลาง	กลาง	สูงมาก	สูงมาก	กลาง	กลาง	สูงมาก	สูง	ต่ำ	สูงมาก
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	สูงมาก	สูง	กลาง	สูง	สูง	ต่ำ	สูง
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	กลาง	สูง	สูง	กลาง	สูงมาก	สูงมาก	กลาง	สูง	สูงมาก	สูง	ต่ำ	สูง
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	กลาง	สูง	กลาง	กลาง	สูง	สูงมาก	ต่ำ	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง
ความสุขในการทำงานโดยรวม	กลาง	สูงมาก	สูง	กลาง	สูงมาก	สูงมาก	กลาง	กลาง	สูงมาก	สูง	ต่ำ	สูง
ความพึงพอใจในชีวิต	กลาง	สูง	สูง	กลาง	สูง	สูง	ต่ำ	กลาง	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง
ความพึงพอใจในงาน	กลาง	สูง	สูง	กลาง	สูงมาก	สูงมาก	กลาง	กลาง	สูงมาก	สูง	ต่ำ	สูง
อารมณ์ด้านบวก	ต่ำ	สูง	สูง	กลาง	สูง	สูง	กลาง	กลาง	สูง	สูง	ต่ำ	สูง
อารมณ์ด้านลบ	ต่ำ	สูง	ต่ำ	ต่ำ	กลาง	สูง	ต่ำ	ต่ำ	สูง	กลาง	ไม่มี	กลาง

ดังนั้นยอมรับสมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน คุณลักษณะขององค์การที่ศึกษาที่แตกต่างกัน สะท้อนความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันเพียงบางส่วนเท่านั้น

5.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 2

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การนั้น สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์การในระดับสูงมาก ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 5.6-5.7

ตารางที่ 5.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ความผูกพันต่อองค์การ	มีความสัมพันธ์ทางบวก	ความสุขในการทำงาน
ความผูกพันต่อองค์การ	← +	ความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 5.7 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ	ความสุขในการทำงานของพนักงาน
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ โดยรวม	สูงมาก
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	สูง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ	สูงมาก
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ	สูง

5.4 อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาศาสามารถแบ่งอภิปรายได้เป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นการอธิบายข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล และอภิปรายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษากับระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษากับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 366 คน เป็นพนักงานชาย จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 53.83 และพนักงานหญิงจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 46.17 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.16 ของจำนวนตัวอย่างทั้งหมด สมรสแล้วร้อยละ 58.47 มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.51 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด โดยมีจำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 78.42 และระดับตำแหน่งส่วนใหญ่ คือ พนักงานปฏิบัติการ มีจำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 80.05

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำทนาย พนักงานแสดงความเห็นเฉยๆ ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากพนักงานมีความคุ้นเคยกับงานที่ทำอยู่ จึงทำให้รู้สึกเฉยๆ กับงาน สถานการณ์ และปัญหาที่พบเจอในงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ พนักงานแสดงความเห็นเฉยๆ ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากบริษัทมีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนและดำเนินงานอย่างเป็นระบบ จึงทำให้พนักงานมีอิสระในการทำงานภายใต้ขอบเขตที่ถูกกำหนดไว้แล้ว

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในงาน พนักงานแสดงความเห็นเฉยๆ ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากพนักงานในบริษัทมีเป็นจำนวนมาก จึงทำให้บริษัทมีตำแหน่งไม่เพียงพอกับจำนวนพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพ แต่อย่างไรก็ตามพนักงานก็มีความเห็นด้วยว่าตนเอง

ได้รับการสนับสนุนจากบริษัทให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา อบรม หรือศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน พนักงานแสดงความเห็นเฉยๆ ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากพนักงานต้องมาทำงานในวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ ซึ่งเป็นวันครอบครัว จึงทำให้สัปดาห์ที่ให้กับครอบครัวลดน้อยลงเป็นผลทำให้มีความเห็นเฉยๆ กับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในงาน พนักงานแสดงความเห็นด้วย ซึ่งสอดคล้องไปกับความสำเร็จของบริษัทที่เป็นบริษัทชั้นนำด้านตัวแทนจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทยและสามารถทำรายได้ในปี 2558 ได้สูง 29,033 ล้านบาท

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กร พนักงานแสดงความเห็นด้วย สอดคล้องกับข้อมูลที่ระบุว่า บริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร แห่งนี้ได้รับพระราชทานตราตั้ง เพื่อเป็นเครื่องหมายรับรองว่า บริษัทได้ประกอบธุรกิจการค้าด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตั้งอยู่ในศีลธรรม มีหลักฐานมั่นคง และมีความจงรักภักดีในการดำเนินงานเสมอมา

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานแสดงความเห็นด้วย ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากบริษัทมีพนักงานจำนวนมาก จึงทำให้พนักงานได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือ ปรึกษา และปรึกษาหารือกัน จนเกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและสามัคคีกัน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหัวหน้า พนักงานแสดงความเห็นเฉยๆ ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากเป้าหมายของบริษัทที่ต้องการก้าวเข้าสู่ตลาดสากล จึงทำให้หัวหน้างานมุ่งเน้นที่การดำเนินงานตามเป้าหมายเป็นหลัก ความสนิทสนมระหว่างหัวหน้าและลูกน้องจึงอยู่ในระดับเฉยๆ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือน พนักงานแสดงความเห็นเฉยๆ โดยเห็นด้วยว่าเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย อีกทั้งยังพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัท แต่ไม่เห็นด้วยว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีเหลือเก็บไว้ใช้สำหรับหลังเกษียณอายุงานของท่าน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มักจะแต่งงานแล้วเป็นส่วนใหญ่และอยู่ในช่วงของการสร้างครอบครัว ประกอบกับอัตราค่าครองชีพในเขตกรุงเทพมหานครมีอัตราค่อนข้างสูง จึงทำให้เงินเก็บสำหรับใช้หลังเกษียณยังมีไม่เพียงพอ ความคิดเห็นด้านนี้จึงมีระดับลดลง

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน พนักงานแสดงความเห็นเฉยๆ อาจเป็นเพราะบริษัทมีการบังคับใช้กฎ นโยบาย และขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างจริงจัง เนื่องจากบริษัทเป็นธุรกิจขนาดใหญ่และมีบุคลากรเป็นจำนวนมาก จึงทำให้พนักงานรู้สึกเฉยๆต่อนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนการดำเนินงานของบริษัท

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานทางกายภาพ พนักงานแสดงความเห็นด้วย เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย และมีวัสดุอุปกรณ์รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานอย่างเพียงพอ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมเพื่อสังคม พนักงานแสดงความเห็นด้วย เป็นผลมาจากบริษัทมีการก่อตั้งมูลนิธิเพื่อประกอบกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรมมาเป็นระยะเวลายาวนาน และดำเนินงานอย่างจริงจังสม่ำเสมอตลอดมา

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พนักงานแสดงความเห็นด้วย ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากลักษณะงาน ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กร สนับสนุนให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับบริษัทส่วนใหญ่อยู่ในช่วงตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่พอสมควรที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พนักงานแสดงความเห็นเฉยๆ ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากปัจจัยย่อยของลักษณะงาน ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรบางประการยังไม่สนับสนุนให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พนักงานแสดงความเห็นด้วย แต่เห็นด้วยกับความพึงพอใจในงานและอารมณ์ด้านบวก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสำเร็จในงานที่พนักงานได้รับทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รู้สึกว่าตนมีคุณค่า และอยากพัฒนาให้ดียิ่งๆขึ้นไป แต่ปัจจัยย่อยของลักษณะงาน ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรบางประการอาจยังไม่สนับสนุนพนักงานไม่เพียงพอ ระดับความสุขโดยรวมจึงลดลง

ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษากับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความสุขในการทำงานนั้น พบว่า เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาในงานวิจัยกับผลการศึกษาที่ผ่านมาทั้งจากทฤษฎีและงานวิจัยในบริบทต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน

ตารางที่ 5.9 เปรียบเทียบผลการศึกษางานวิจัยกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

นักทฤษฎีและนักวิจัย	บริบท	ผลการศึกษาที่ผ่านมาของคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน					
		เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	อายุงาน	ระดับการศึกษา	ระดับตำแหน่ง
Gavin และ Mason (2004: 379-392)	-					✓	
Layard (2005: 31 อ้างถึงใน อรรถา บุญเลิศ, 2552)	-			✓			
Fujita, Diener และ Sandvik (1991: 427-434)	นักศึกษา	+					
จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547: บทคัดย่อ)	พยาบาลประจำการ ร.พ.มหาวิทยาลัย		+	✓		×	
กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549: บทคัดย่อ)	พยาบาลประจำการ ร.พ.เอกชน กทม.		×	×	×		
ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551)	พยาบาลงานผ่าตัด ร.พ.รัฐแห่งหนึ่ง		×	✓	×	×	
สุรกุล ทีเรือง (2553: บทคัดย่อ)	พนักง.โรงแรมแห่งหนึ่งกทม.	*	*		*	*	
นฤมล แสงผล (2554: บทคัดย่อ)	บุคลากรคณะบช. ม.เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	*	*	*	*	+	
พรพนา พัชรักษา (2554: บทคัดย่อ)	พยาบาลวิชาชีพ ร.พ.มหาสารคาม		+	×	+	+	
ผลการศึกษา	ธุรกิจจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค	+*	+*	+	+*	+*	

หมายเหตุ: ✓ มีความสัมพันธ์

+ มีความสัมพันธ์ และมีความแตกต่าง

* มีความสัมพันธ์ แต่ไม่มีความแตกต่าง

× ไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 5.10 เปรียบเทียบผลการศึกษางานวิจัยกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของลักษณะงาน
เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

		ผลการศึกษาที่ผ่านมาของลักษณะงานเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กร			
นักทฤษฎีและนักวิจัย	บริบท	ลักษณะงานที่ท้าทาย	ความมีอิสระในงานที่ได้รับผิดชอบ	โอกาสก้าวหน้าในงาน	ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน
Mowday, Porter และ Steers (1982-1983)	-	✓	✓	✓	
Mathieu และ Zajac (1990: 171-192)	-	✓	✓		
Dunham, Grube และ Castaneda (1994: 370-380)	-		✓		
วรพล นันทเกษม (2540: บทคัดย่อ)	ชรก.ตำรวจฝ่ายอำนวยการ			✓	
สุกานดา สุกคติสันต์ (2540: 52-81)	บริษัทเงินทุน กทม.				+
พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541: 88-90)	บรรณารักษ์ห้องสมุดม.รัฐ กทม.และปริมณฑล	✓		✓	
ลำพูน เอกฐิน (2542: 27-68)	กรมชฆมสังกัดกรมสามัญ		✓		
อดิสร รมสนธิ์ (2542: 68-138)	ชรก.สำนักงบประมาณ	✓			
ถาวร สุกสิริวุฒิ (2543: 37-102)	ฝ่ายช่างบ.การบินไทย จำกัด (มหาชน)			✓	
Dhira J. Ramdeja (2001: i-ii, 75-82)	อ.มหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน กทม.			✓	
ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548: 63-100)	สนง.สรรพากรพื้นที่กทม. 7		✓	✓	
อมรรัตน์ แก้วทวี (2555: บทคัดย่อ)	พยาบาลวิชาชีพทำงานเต็มเวลา รพ.เอกชน				+
ผลการศึกษา	ธุรกิจจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค	+	+	+	+

หมายเหตุ: ✓ มีความสัมพันธ์

+ มีความสัมพันธ์ และมีความแตกต่าง

ตารางที่ 5.11 เปรียบเทียบผลการศึกษางานวิจัยกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของลักษณะงานเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

นักทฤษฎีและนักวิจัย	บริบท	ผลการศึกษาที่ผ่านมาของลักษณะงานเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน			
		ลักษณะงานที่ท้าทาย	ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ	โอกาสก้าวหน้าในงาน	ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน
Gavin และ Mason (2004: 379-392)	-		✓		
Layard (2005: 31 อ้างถึงใน อรรถา บุญเลิศ, 2552)	-	✓	✓		
ประพนธ์ ผาสุกข์ (2549)	-	✓			
Chuiumento (2007)	-	✓			✓
อภิชาติ ภูพานิช (2551: 27-28)	-				✓
บุญเรือง โพธิ์เจริญ (2551 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และ ไชยรัตน์ ปัญญาศิริ, 2552)	-	✓		✓	
ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2551)	-			✓	
ชัยเสถียร พรหมศรี (2553)	-	✓			✓
ศรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอลตา บุญศิริระ และวรรณภา อารีย์ (2555)	-			✓	
Dierendonk (2005: 629-643)	นักศึกษาจิตวิทยา และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ	✓	✓		
พรณิภา สืบสุข (2548: บทคัดย่อ)	พยาบาลประจำการ ร.พ.มหาวิทยาลัยของ		+		
สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553: บทคัดย่อ)	อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและ		✓		
ผลการศึกษา	ธุรกิจจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค	+	+	+	+

หมายเหตุ: ✓ มีความสัมพันธ์

+ มีความสัมพันธ์ และมีความแตกต่าง

ตารางที่ 5.12 เปรียบเทียบผลการศึกษางานวิจัยกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของประสพการณ์ในงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

นักทฤษฎีและนักวิจัย	บริษัท	ผลการศึกษาที่ผ่านมาของประสพการณ์ในงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร		
		ความสำเร็จในงาน	ความมั่นคง	และนำเชือถือขององค์กร
Steers (1997: 47)	-	✓		
Mowday, Porter และ Steers (1982-1983)	-			✓
อดิศร ร่มสนธิ์ (2542: 68-138)	ขรก.สำนักงบประมาณ			✓, ✗
Dhira J. Ramdeja (2001: i-ii, 75-82)	อ.มหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน กทม.			✓
ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548: 63-100)	สนง.สรรพากรพื้นที่กทม. 7			✓
ผลการศึกษา	ธุรกิจจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค	+		+

ตารางที่ 5.13 เปรียบเทียบผลการศึกษาของงานวิจัยกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของประสพการณ์ในงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

นักทฤษฎีและนักวิจัย	บริษัท	ผลการศึกษาที่ผ่านมาของประสพการณ์ในงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน		
		ความสำเร็จในงาน	ความมั่นคง	และนำเชือถือขององค์กร
Manion (2002)	-	✓		
Chuiumento (2007)	-	✓		
อภิชาติ ภูพานิช (2551: 27-28)	-	✓		
ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2553)	-	✓		
สิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดา บุญศิริณะ และ วรรณณา อารีย์ (2555)	-			✓
ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551)	พยาบาลงานผ่าตัด ร.รัฐแห่งหนึ่ง	✓		
สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553: บทคัดย่อ)	อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน	✓		✓
นฤมล แสงผล (2554: บทคัดย่อ)	บุคลากรคณะบธ. ม.เทคโนโลยีราชมงคล	+		
ผลการศึกษา	ธุรกิจจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค	+		+

ตารางที่ 5.14 เปรียบเทียบผลการศึกษางานวิจัยกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของสภาพแวดล้อมของงานเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

		ผลการศึกษาที่ผ่านมาของสภาพแวดล้อมของงานเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร				
นักทฤษฎีและนักวิจัย	บริษัท	ความสัมพันธ์กับเพื่อน	ความสัมพันธ์กับหัวหน้า	นโยบาย กฎ ข้อบังคับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สภาพการทำงาน
		ร่วมงาน	เงินเดือน	ขึ้นตอนการดำเนินงาน	สภาพการทำงาน	
Mowday, Porter และ Steers (1982-1983)	-	✓	✓	✓		
Mathieu และ Zajac (1990: 171-192)	-	✓	✓	✓		
Dunham, Grube และ Castaneda (1994: 370-380)	-	✓				
ฉันทะพานิช เจจอนันท์ (2551)	-			✓		
ภราดี บุตรศักดิ์ศรี (2539)	กลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุน กทม.			✗		
วรพล นันทเกษม (2540: บทคัดย่อ)	ขรก.ตำรวจฝ่ายอำนวยการ	✓				
ทวนชัย ช่องสว่าง (2541: บทคัดย่อ)	พนักงานการทางพิเศษ			✓		
ลำพูน เอกธิน (2542: 27-68)	กรมฯชมสังักัดกรมสามัญ	✓		✓		
ถาวร ศุภสิริวุฒิ (2543: 37-102)	ฝ่ายช่างบ.การบิน ไทย จำกัด (มหาชน)			✗		
รัชฎญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548: 63-100)	สนง.สรรพากรพื้นที่กทม. 7	✓	✓		✓	
อมรรัตน์ แก้วทวี (2555: บทคัดย่อ)	พยาบาลวิชาชีพทำงานเต็มเวลา รพ.เอกชน					+
ผลการศึกษา	ธุรกิจจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค	+	+	+	+	+

หมายเหตุ: ✓ มีความสัมพันธ์

✗ ไม่มีความสัมพันธ์

+ มีความสัมพันธ์ และมีความแตกต่าง

ตารางที่ 5.15 เปรียบเทียบผลการศึกษางานวิจัยกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของสภาพแวดล้อมของงานเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

		ผลการศึกษาที่ผ่านมาของสภาพแวดล้อมของงานเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน					
นักทฤษฎีและนักวิจัย	บริบท	ความสัมพันธ์กับเพื่อน	ร่วมงาน	ความสัมพันธ์กับหัวหน้า	เงินเดือน	นโยบาย กฎ ข้อบังคับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน
		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Layard (2005: 31 อ้างถึงใน อารดา บุญเลิศ, 2552)	-	✓			✓		
ประพนธ์ ผาสุกขี้ด (2549)	-	✓					
Chiuimento (2007)	-	✓			✓		
อภิชาติ ภูพานิช (2551: 27-28)	-	✓	✓	✓	✓		✓
บุญเรือง โพธิ์เจริญ (2551 อ้างถึงใน พิเชิด พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และ ไชยรัตน์ ปัญญาศิริ, 2552)	-	✓	✓	✓	✓	✓	
ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2551)	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ชัยเสฏฐ์ พรหมศิริ (2553)	-	✓			✓		
ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุกรัตน์ จรัสสิทธิ์, เถลิงพล สายประเสริฐ, พอลดา บุญยดีระณะ และ วรณณภา อารีย์ (2555)	-	✓	✓	✓			
Spector, Chen และ O'Connell (2000: 211-218)	คนทำงานที่จบจากมหาวิทยาลัยเซาท์ฟลอริดา	✓	✓				
สุรกุล ทีเรือง (2553: บทคัดย่อ)	พนง. โรงแรมแห่งหนึ่ง กทม.					+	
สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553: บทคัดย่อ)	อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน			✓	✓	✓	
นฤมล แสงผล (2554: บทคัดย่อ)	บุคลากรคณะบช. ม.เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี					*	
พรพนา พัชรักษา (2554: บทคัดย่อ)	พยาบาลวิชาชีพ ร.พ.มหาสารคาม					+	
ผลการศึกษา	ธุรกิจจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค	+	+	+	+	+	+x

หมายเหตุ: ✓ มีความสัมพันธ์

+ มีความสัมพันธ์ และมีความแตกต่าง

* มีความสัมพันธ์ แต่ไม่มีความแตกต่าง

x ไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 5.16 เปรียบเทียบผลการศึกษางานวิจัยกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของคุณลักษณะ
องค์การที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

นักวิจัย	ผลการศึกษาที่ผ่านมาของคุณลักษณะขององค์การที่ศึกษาเกี่ยวกับ	
	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ	
	บริบท	กิจกรรมเพื่อสังคม
เจษฎาพงษ์ รุ่งวานิชกุล (2553)	พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	✓
ผลการศึกษา	ธุรกิจจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค	+

ตารางที่ 5.17 เปรียบเทียบผลการศึกษางานวิจัยกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของคุณลักษณะ
องค์การที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

นักทฤษฎี	ผลการศึกษาที่ผ่านมาของคุณลักษณะขององค์การที่ศึกษาเกี่ยวกับ	
	ความสุขในการทำงานของพนักงาน	
	บริบท	กิจกรรมเพื่อสังคม
ชุติมา วุ่นเจริญ (2556)	-	✓
ผลการศึกษา	ธุรกิจจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค	+

หมายเหตุ: ✓ มีความสัมพันธ์

+ มีความสัมพันธ์ และมีความแตกต่าง

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานต่อ
องค์การ ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของ
พนักงานต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีและงานวิจัยส่วนใหญ่ ดังตารางที่ 5.17

ตารางที่ 5.18 เปรียบเทียบผลการศึกษางานวิจัยกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

นักทฤษฎีและนักวิจัย	ความผูกพันต่อองค์กร	มีความสัมพันธ์ทางบวก	ความสุขในการทำงาน
Decenzo et al. (2002)	ความผูกพันต่อองค์กร	← +	ความสุขในการทำงาน
ลักษณะมี สุตดี (2555: บทคัดย่อ)	ความผูกพันต่อองค์กร	→ +	ความสุขในการทำงาน
กรรณิกา ปาป้อง (2548: บทคัดย่อ)	บางองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	← +	บางองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
นภัส จิตธีรภาพ (2554: บทคัดย่อ)	ความผูกพันต่อองค์กร	← +	บางองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
วัลภาภรณ์ มูลละ (2555: บทคัดย่อ)	ความผูกพันต่อองค์กร	← +	ความสุขในการทำงาน
ผลการศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กร	← +	ความสุขในการทำงาน

ดังนั้นหากพนักงานมีความสุขในการทำงานแล้วพนักงานก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน อันเป็นผลให้พนักงานสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างยั่งยืน

5.5 ข้อเสนอแนะและการใช้ประโยชน์จากงานวิจัย

จากข้อค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะและการใช้ประโยชน์จากงานวิจัย โดยแบ่งออกเป็นข้อเสนอแนะและการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยสำหรับบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภค บริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นประชากรที่ทำการศึกษานี้ สำหรับบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภค บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นประชากรที่มีความใกล้เคียง และสำหรับนักวิจัยในอนาคต

สำหรับประชากรที่ทำการศึกษานี้ จากผลการศึกษา พบว่า ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน ความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กร เงินเดือน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน และกิจกรรมเพื่อสังคม มีความสัมพันธ์ในระดับสูงถึงสูงมากกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน ดังตารางที่ 5.19

ตารางที่ 5.19 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

	ตัวแปรตาม	ตัวแปรต้น	โอกาสที่จะเกิดโรค	โอกาสที่จะเกิดโรค	โอกาสที่จะเกิดโรค	โอกาสที่จะเกิดโรค	โอกาสที่จะเกิดโรค	โอกาสที่จะเกิดโรค	โอกาสที่จะเกิดโรค	โอกาสที่จะเกิดโรค	โอกาสที่จะเกิดโรค	โอกาสที่จะเกิดโรค
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	กลาง	สูง	กลาง	กลาง	สูงมาก	สูงมาก	กลาง	กลาง	สูงมาก	สูง	ต่ำ	สูงมาก
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	สูงมาก	สูง	กลาง	สูง	สูง	ต่ำ	สูง
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	กลาง	สูง	สูง	กลาง	สูงมาก	สูงมาก	กลาง	สูง	สูงมาก	สูง	ต่ำ	สูง
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	กลาง	สูง	กลาง	กลาง	สูง	สูงมาก	ต่ำ	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง
ความสุขในการทำงาน โดยรวม	กลาง	สูงมาก	สูง	กลาง	สูงมาก	สูงมาก	กลาง	กลาง	สูงมาก	สูง	ต่ำ	สูง
ความพึงพอใจในชีวิต	กลาง	สูง	สูง	กลาง	สูง	สูง	ต่ำ	กลาง	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง
ความพึงพอใจในงาน	กลาง	สูง	สูง	กลาง	สูงมาก	สูงมาก	กลาง	กลาง	สูงมาก	สูง	ต่ำ	สูง
อารมณ์ด้านบวก	ต่ำ	สูง	สูง	กลาง	สูง	สูง	กลาง	กลาง	สูง	สูง	ต่ำ	สูง
อารมณ์ด้านลบ	ต่ำ	สูง	ต่ำ	ต่ำ	กลาง	สูง	ต่ำ	ต่ำ	สูง	กลาง	ไม่มี	กลาง

แต่อย่างไรก็ตาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ พนักงานแสดงความเห็นเฉยๆ หรืออยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากบริษัทมีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนและดำเนินงานอย่างเป็นระบบ จึงทำให้พนักงานมีอิสระในการทำงานภายใต้ขอบเขตที่ถูกกำหนดไว้แล้ว

ดังนั้นบริษัทควรให้อิสระในงานที่รับผิดชอบแก่พนักงานมากขึ้น โดยอาจกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การปฏิบัติการมากกว่ากระบวนการทำงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานเพิ่มมากขึ้น โดยบริษัทอาจทบทวนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร จัดฝึกอบรมหลักสูตรโค้ชซึ่งให้แก่หัวหน้างาน จัดฝึกอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำให้แก่หัวหน้างาน เพื่อให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสนับสนุนผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานรู้สึกมีอิสระในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และผู้บริหารตั้งแต่ระดับต้นจนถึงระดับสูงสามารถบริหาร ให้คำแนะนำช่วยเหลือ พัฒนา ค้นหาศักยภาพ แก้ไขปัญหา ชี้แนะแนวทางและ โอกาส รวมถึงผลักดันผู้ได้บังคับบัญชาของตนเองได้อย่างเหมาะสม (เมธยา ป้อมสุวรรณ, 2560)

ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในงาน พนักงานแสดงความเห็นด้วย หรืออยู่ในระดับสูง แต่จะแสดงความเห็นเฉยๆ เกี่ยวกับคำถามที่ว่า ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงานหรือไม่ และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กร พนักงานแสดงความเห็นด้วย แต่เมื่อถามว่า ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับองค์กร ไปจนเกษียณอายุหรือไม่ พนักงานกลับแสดงความเห็นเฉยๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จึงทำให้พนักงานอาจมองหาโอกาสที่จะเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นไปในบริษัทอื่น เพราะบริษัทมีพนักงานเป็นจำนวนมากอาจทำให้ตำแหน่งที่มีไม่เพียงพอกับจำนวนพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพเหมาะสมกับตำแหน่งที่อยู่สูงถัดไป

ดังนั้นบริษัทควรสร้างงานที่เป็นโปรเจกพิเศษให้แก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพ รวมถึงกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานกลุ่มนี้ ทั้งนี้ก็เพื่อจูงใจให้พนักงานปรารถนาที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือน พนักงานแสดงความเห็นเฉยๆ หรืออยู่ในระดับปานกลาง และไม่เห็นว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีเหลือเก็บไว้ใช้สำหรับหลังเกษียณอายุของท่าน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มักจะแต่งงานแล้วเป็นส่วนใหญ่และอยู่ในช่วงของการสร้างครอบครัว (Nationjobs, 2004) ประกอบกับอัตราค่าครองชีพในเขตกรุงเทพมหานครมีอัตราค่อนข้างสูง จึงทำให้เงินเก็บสำหรับใช้หลังเกษียณยังมีไม่เพียงพอ

การเพิ่มค่าตอบแทนหรือปรับโครงสร้างเงินเดือนนั้น บริษัทอาจต้องใช้ทรัพยากรเป็นจำนวนมาก และอาจไม่ใช่วิธีการแก้ปัญหาที่ยั่งยืนในระยะยาว เพราะเมื่อผ่านไประยะหนึ่งแล้วพนักงานอาจเกิดความไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับอีก (Herzberg, 1959) ดังนั้นบริษัทอาจช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เงินและเพิ่มวินัยการออมให้แก่พนักงาน โดยให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน รวมถึงฝึกอบรมอาชีพเสริมเพิ่มเติมตามความสนใจให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถวางแผนการใช้จ่าย การออม และการลงทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถหารายได้เสริมจากงานประจำหรือมีอาชีพติดตัวหลังจากเกษียณอายุได้อีกด้วย

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน พนักงานแสดงความเห็นเฉยๆ หรืออยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะบริษัทมีการบังคับใช้กฎ นโยบาย และขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างจริงจัง เนื่องจากบริษัทเป็นธุรกิจขนาดใหญ่และมีบุคลากรเป็นจำนวนมาก จึงทำให้พนักงานรู้สึกเฉยๆ ต่อ นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนการดำเนินงานของบริษัท

ดังนั้นบริษัทอาจกำหนดนโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นเพิ่มมากขึ้นสำหรับตำแหน่งงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ เช่น ฝ่ายผลิตภัณฑ์ เป็นต้น และลดกฎข้อบังคับที่ไม่จำเป็นในภาพรวมลง เพื่อให้พนักงานมีความยืดหยุ่นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมเพื่อสังคม พนักงานแสดงความเห็นด้วย หรืออยู่ในระดับสูง เป็นผลมาจากบริษัทมีการก่อตั้งมูลนิธิเพื่อประกอบกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรมมาเป็นระยะเวลายาวนาน และดำเนินงานอย่างจริงจังสม่ำเสมอตลอดมา แต่ไม่เห็นด้วยว่า “โครงการสร้างโรงเรียน” ขององค์การได้รับคำกล่าวชื่นชมจากบุคคลภายนอกเสมอมา

ดังนั้นบริษัทควรรักษาการดำเนินงานด้านกิจกรรมเพื่อสังคมต่อไปและส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของบริษัทอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นผลดีต่อความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันอันเดียวกันของพนักงานในบริษัทและได้สร้างประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวมอีกทางหนึ่งด้วย ดังตารางที่ 5.20

ตารางที่ 5.20 ข้อเสนอแนะและการใช้ประโยชน์จากงานวิจัย

ตัวแปรต้น	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ		3.39		กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ การปฏิบัติการมากกว่ากระบวนการทำงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานเพิ่มมากขึ้น
10 ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.78			
11 ท่านมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ		2.95		
12 ท่านเป็นผู้วางแผนการทำงานเอง โดยมีหัวหน้าคอยแนะนำ และตรวจสอบอยู่ห่างๆ		3.22		
13 ท่านเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงานได้ตามความเหมาะสม	3.49			
14 ท่านมีโอกาสนำความรู้ไปปรับปรุงในงานได้อย่างอิสระ	3.51			

ตารางที่ 5.20 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	ยิ่งเบียดเบียนได้ เห็น	ปานกลาง	ยิ่งเบียดเบียนได้ เห็น	
ความสำเร็จในงาน	3.67			<p>244</p> <p>สร้างงานที่เป็น โปรเจ็คพิเศษให้แก่นักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพ รวมถึงกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานกลุ่มนี้ ทั้งนี้ก็เพื่อจูงใจให้พนักงานปรารถนาที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป</p>
24 ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.93			
25 ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	3.73			
26 ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ	3.62			
27 ท่านรู้สึกมีคุณค่าจากงานที่ทำ	3.90			
28 ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน		3.17		
ความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กร	3.54			
29* เมื่อกล่าวชื่อองค์กรของท่านมักไม่ค่อยมีคนรู้จัก หรือยอมรับ			3.85	
30 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.50			
31 ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อบอกว่าทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้	3.83			
32 ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับองค์กรไปจนเกษียณอายุ		2.98		

ตารางที่ 5.20 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
เงินเดือน				
42 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรู้ความสามารถของท่าน		3.30		245 ให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน และ ฝึกอบรมอาชีพเสริมเพิ่มเติมตามความสนใจให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถวางแผนการใช้จ่าย การออม และ การลงทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันก็ สามารถหารายได้เสริมจากงานประจำหรือมีอาชีพติดตัว หลังจากเกษียณอายุได้อีกด้วย
43 ท่านรู้สึกพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ของบริษัท	4.11	3.39		
44 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวของท่าน	3.46			
45 เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีเหลือเก็บไว้ใช้สำหรับหลังเกษียณอายุงานของท่าน			2.24	
46 ท่านพอใจในระบบและวิธีการขึ้นเงินเดือนของบริษัท		3.30		

ตารางที่ 5.20 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เชิงบวก เห็น ประโยชน์	ปานกลาง	เชิงลบ ไม่เห็น ประโยชน์	
นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน		3.35		กำหนดนโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นเพิ่มมากขึ้นสำหรับตำแหน่งงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ เช่น ฝ่ายผลิตภัณฑ์ เป็นต้น และลดกฎ ข้อบังคับที่ไม่จำเป็นในภาพรวมลง เพื่อให้พนักงานมีความยืดหยุ่นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
47 หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.48			
48 กฎระเบียบที่ยืดหยุ่นปฏิบัติภายในหน่วยงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.42			
49 ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายและรูปแบบการบริหารงานของหน่วยงานของท่าน		3.18		
50* หน่วยงานของท่านมีนโยบายมุ่งเน้นแต่งานให้มีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงผู้ปฏิบัติงานเท่าใดนัก		3.20		
51* ท่านลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่หน่วยงานกำหนด			3.45	

ตารางที่ 5.20 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เชิงบวก ยอดเยี่ยม	ปานกลาง	เชิงลบ แย่มาก	
กิจกรรมเพื่อสังคม	3.67			รักษาการดำเนินงานด้านกิจกรรมเพื่อสังคมต่อไป และส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของบริษัทอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นผลดีต่อความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงานในบริษัท และได้สร้างประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวมอีกทางหนึ่งด้วย
57 ท่านทราบว่าองค์กรมีมูลนิธิเพื่อดำเนินกิจกรรมทางสังคมและสิ่งแวดล้อม	4.13			
58 “กิจกรรมการบริจาคของอุปโภคบริโภคแก่ผู้ประสบสาธารณภัย” ทำให้บุคคลภายนอกรู้จักองค์กรของท่านมากยิ่งขึ้น	3.58			
59 “โครงการสร้างโรงเรียน” ขององค์กรได้รับคำกล่าวชื่นชมจากบุคคลภายนอกเสมอมา			3.30	

จากข้อเสนอแนะดังกล่าวสามารถเสนอแผนยกระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมเพื่อการดำเนินงานตามแผนดังนี้

ช่วงไตรมาสแรกของบริษัทควรปรับปรุงระบบ โครงสร้าง และนโยบายของบริษัทก่อน เพื่อให้ระบบ โครงสร้าง และนโยบายมีความชัดเจนและสอดคล้องต่อการดำเนินงานปรับปรุงและพัฒนาในส่วนอื่นๆ เพื่อยกระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงานของพนักงานต่อไป โดยมีกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. ทบทวนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร
2. กำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและตำแหน่งงานรองรับพนักงานที่มีโปรเจกพิเศษเพิ่มเติม
3. ทบทวนนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนการดำเนินงานของบริษัท

ไตรมาสที่สอง บริษัทควรให้ความรู้ ความเข้าใจ และเพิ่มศักยภาพการบริหาร ผู้ได้บังคับบัญชาแก่หัวหน้างานทุกระดับต้นและระดับสูง เพื่อให้การบริหารงานของผู้บริหารทุกระดับมีความสอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งกิจกรรมส่วนนี้อาจใช้เงินลงทุนค่อนข้างสูง และเวลาในการเรียนรู้ ดังนั้นจึงควรริบดำเนินการตั้งแต่วางแผนในช่วงต้นปี ทั้งนี้ก็เพื่อการประเมิน ติดตามผล และพัฒนาการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับองค์กรต่อไป อันจะส่งผลต่อพนักงานในภาพรวม โดยมีกิจกรรมดังต่อไปนี้







1. จัดฝึกอบรมหลักสูตรโค้ชซึ่งให้แก่หัวหน้างาน
2. จัดฝึกอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำให้แก่หัวหน้างาน

ไตรมาสที่สาม ก่อนช่วงโบนัสออกและเทศกาลเฉลิมฉลองช่วงปลายปี บริษัทอาจให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน และเริ่มจัดตั้งโครงการฝึกอบรมอาชีพเสริมให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานวางแผนการใช้จ่ายใช้สอยและตระหนักถึงความสำคัญของการออมและการลงทุน รวมถึงมองเห็นช่องทางและโอกาสในการหารายได้เสริมตามความสนใจหรือทักษะของตนเอง โดยมีกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. ให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน
2. จัดตั้งโครงการฝึกอบรมอาชีพเสริมให้แก่พนักงาน

การดำเนินกิจกรรมดังกล่าวควรควบคู่ไปกับการดำเนินกิจกรรมทางสังคมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรในทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบจากต้นน้ำจนปลายน้ำด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อสร้างประโยชน์แก่สังคมและส่งเสริมความสามัคคี รวมถึงความสัมพันธ์อันดีของพนักงานในบริษัท ดังตารางที่ 5.21

ตารางที่ 5.21 แผนการดำเนินงานเพื่อยกระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน

แผนการดำเนินงานเพื่อยกระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน ปี พ.ศ. 2561	ม.ค. ก.พ. มี.ค. เม.ย. พ.ค. มิ.ย. ก.ค. ส.ค. ก.ย. ต.ค. พ.ย. ธ.ค.
กิจกรรม	
<p>ลักษณะงาน - บริษัทควรให้อิสระในงานที่รับผิดชอบแก่พนักงานมากขึ้น โดยอาจกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การปฏิบัติมากกว่ากระบวนการทำงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานเพิ่มมากขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร - จัดฝึกอบรมหลักสูตร โค้ชชิ่งให้แก่ว่านางาน - จัดฝึกอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำให้แก่ว่านางาน 	 
<p>ประสบการณ์งานที่รับผิดชอบ - บริษัทควรสร้างงานที่เป็นโปรเจกพิเศษให้แก่ว่านางานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพ รวมถึงกำหนดตำแหน่งและคำตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานกลุ่มนี้ ทั้งนี้ก็เพื่อจูงใจให้พนักงานปรารถนาที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและตำแหน่งงานรองรับพนักงานที่มีโปรเจกพิเศษเพิ่มเติม 	
<p>สภาพแวดล้อมของงาน - บริษัทควรให้ความรู้เกี่ยวกับความวางแผนทางการเงิน และฝึกอบรมอาชีพเสริมเพิ่มเติมตามความสนใจให้แก่ว่านางาน เพื่อให้พนักงานสามารถวางแผนการใช้จ่าย การออม และการลงทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถหารายได้เสริมจากงานประจำหรือมีอาชีพติดตัวหลังจากเกษียณอายุได้อีกด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - บริษัทอาจกำหนดคน โบนัส กฎ ข้อบังคับ ขึ้นตอนการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นเพิ่มมากขึ้นสำหรับตำแหน่งงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ เช่น ฝ่ายผลิตภัณฑ์ เป็นต้น และลดกฎ ข้อบังคับที่ไม่จำเป็นในภาพรวมลง เพื่อให้พนักงานมีความยืดหยุ่นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น 	
<ul style="list-style-type: none"> - ให้ความรู้เกี่ยวกับความวางแผนทางการเงิน - จัดตั้ง โครงการฝึกอบรมอาชีพเสริมให้แก่ว่านางาน - ทบทวนนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขึ้นตอนการดำเนินงานของบริษัท 	 
<p>คุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา - บริษัทควรรักษาการดำเนินงานด้านกิจกรรมเพื่อสังคมต่อไปและส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินกิจกรรมทางสังคมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรในทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบจากต้นน้ำจนปลายน้ำ 	

ก่อนการประเมินผลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรอบถัดไปบริษัทอาจประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรระหว่างปีได้จากความสุขในการทำงาน โดยสังเกตจากการแสดงอารมณ์ด้านบวก อารมณ์ด้านลบ ความพึงพอใจในงาน และสอบถามจากความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน เพื่อติดตามผลและปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานในการยกระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานตามความเหมาะสม

หากผู้บริหารที่มีบทบาทในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานให้ความสำคัญกับการสนับสนุนปัจจัยดังกล่าวข้างต้นนี้ จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน ตลอดจนการดำเนินงานของบริษัทสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

สำหรับบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภค บริโภคอื่นในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้นไปปรับใช้ได้ หากบริษัทมีขนาดรายได้และจำนวนพนักงานที่ใกล้เคียงกัน หรือนำข้อมูลมาพยากรณ์แนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานเบื้องต้นของบริษัทตนเองได้

สุดท้ายสำหรับนักวิจัยในอนาคต เนื่องจากการศึกษารุ่นนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค: กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นในการศึกษารุ่นต่อไปนักวิจัยควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในเขตพื้นที่อื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและมีความชัดเจนสำหรับปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตามหากจะทำวิจัยในลักษณะของกรณีศึกษา นักวิจัยควรเป็นพนักงานขององค์กรนั้น ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูล และลดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

นอกจากนี้ควรเพิ่มตัวแปรบางปัจจัยที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานในอนาคต เช่น โอกาสในการทำงานย้ายไปทำงานในภูมิภาคอาเซียน เนื่องจากในอนาคตอันใกล้มีบริษัทมีแนวโน้มที่จะขยายตลาดสู่ภูมิภาคอาเซียน ซึ่งเป็นการปรับตัวทางธุรกิจขององค์กรตามสถานการณ์การเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

- กรรณิกา ปาป้อง. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. 2549. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลชยา เต็มชวลา. 2548. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจริญ ว่องประชาณุกุล. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนคาทอลิก เขตสังฆมณฑลราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เจษฎาพงษ์ รุ่งวานิชกุล. 2553. ความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อองค์การที่ใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2553. ความสุขในที่ทำงาน. ค้นวันที่ 23 ธันวาคม 2558 จาก http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/jan_mar_10/pdf/89-91.pdf
- ชุตินา วุ่นเจริญ. 2556. ความรับผิดชอบต่อสังคมกับธุรกิจโรงแรม. วารสารวิทยาการจัดการ. 30(1): 143-158.
- ไชยพันธ์ ปัญญาศิริ. 2551. วัฒนธรรมกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษากลุ่มบริษัท ปตท. วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. 15(1): 9-46.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2551. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น. ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. 2558.

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. โครงสร้างการจัดกลุ่มอุตสาหกรรมและหมวดธุรกิจของตลาด
หลักทรัพย์ฯ. ค้นวันที่ 19 ธันวาคม 2558 จาก

[https://www.set.or.th/th/products/index/files/215-2-12_SET-Industry-Group-Sector-
Classification-Final-version_V1.pdf](https://www.set.or.th/th/products/index/files/215-2-12_SET-Industry-Group-Sector-Classification-Final-version_V1.pdf)

ถาวร ศุภสิริวุฒิ. 2543. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร : ศึกษากรณีของควบคุมงานซ่อม
บำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ทวนชัย ช่องสว่าง. 2543. ภาวะผู้นำและผลประโยชน์ตอบแทนที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของ
คนในองค์กร ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

ทัศนีย์ สร้อยฟ้า. 2550. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือ. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธรรมรักษา. 2546. **สู่ความสุข**. ค้นวันที่ 23 ธันวาคม 2558 จาก

<http://www.dhammadjak.net/book/sukha/sukha01.php>

ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. 2548. ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากร
พื้นที่ กรุงเทพมหานคร 7. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นภัชชลด รอดเที่ยง. 2550. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์
อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วท.ม. (อนามัย
ครอบครัว). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

นภัส จิตต์ธีรภาพ. 2554. ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นฤมล แสงผล. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. รายงานการวิจัยในวิชาการค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บุญจง ขาวสิทธิวงษ์. 2550. สุขในที่ทำงาน. วารสารพัฒนาสังคม. 9, 2 (ธันวาคม): 61-93.

ประชาชาติธุรกิจ. 2558. (17 พฤศจิกายน). ผลสำรวจขึ้นเงินเดือน-โบนัสปี'58 พนักงานแชมป์
ค่ายรถ่าย7.5 เดือน. ค้นวันที่ 19 ธันวาคม 2558 จาก

http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=144775646

- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการ
เผชิญ และพื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัด :
กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. 2549. **Happy Workplace - สวรรค์ในที่ทำงาน.** ค้นวันที่ 19 ธันวาคม 2558
จาก <http://www.gotoknow.org/blogs/post/58183?>
- ผู้จัดการ. 2557. (25 พฤศจิกายน). **กลุ่มวัสดุและก่อสร้างเฮปีหน้าเงินเดือนปรับขึ้นสูงสุด ส่วนกลุ่ม
เคมีภัณฑ์รับโบนัสกระเป๋าทูง.** ค้นวันที่ 19 ธันวาคม 2558 จาก
[http://www.manager.co.th/iBizChannel/ViewNews.aspx?NewsID=9570000133214&H
tml=1&TabID=3&](http://www.manager.co.th/iBizChannel/ViewNews.aspx?NewsID=9570000133214&Html=1&TabID=3&)
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. 2546. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี
พนักงานบริษัทซีเมนต์ จำกัด.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2542. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานฉบับ พ.ศ. 2542. ค้นวันที่ จาก
[rirs3.royin.go.th/word1/word-1-a0.asp](http://www.royin.go.th/word1/word-1-a0.asp)
- พรพนา พัวรักษา. 2554. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลมหาสารคาม.** งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรพรรณ ศรีใจวงศ์. 2541. **ความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรณิภา สืบสุข. 2548. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงของ
หัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหา
วิทยาลัยของรัฐ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และไชยพันธ์ ปัญญาศิริ. 2552. **ความพึงพอใจใน
งานและความผูกพันต่อองค์กร : ความหมาย ทฤษฎีและงานวิจัย.** กรุงเทพมหานคร: เสมา
ธรรม.
- พิภพ วงษ์เงิน. 2547. **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ : รวมสาสน์.
- พรินทร์ชา สมานสินธุ์. 2554. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน ศึกษาเฉพาะ
กรณีบริษัท เบสท์เพอฟอร์แมนซ์เอ็นจิเนียริงจำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

- ไพบุลย์ แก้วกิม. 2547. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
ฝ่ายขาย 1 บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน). งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. 2529. การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
โอเดียนท์ สโตร์.
- ภราดี บุตรศักดิ์ศรี. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และ
แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุนในเขต
กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร : ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.
- เมธยา ป้อมสุวรรณ. 2560. โค้ชชิ่ง (Coaching) คืออะไร. ค้นวันที่ 20 มิถุนายน 2560
จาก <https://www.livingwisecoaching.com/coachingis>
- รัฐธิกร ชูยชวง. 2556. ศึกษาความผูกพันของข้าราชการครูในอำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. 2554. การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร. กรุงเทพฯ : เอช อาร์
เซ็นเตอร์.
- ลักขมี สุดดี. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึด
มั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป
เขตภาคกลาง. ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลำพูน เอกฐิน. 2542. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- วรพล นันทเกษม. 2540. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ : ในสังกัดฝ่ายอำนวยการ
กองตำรวจทางหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัลภาภรณ์ มูลละ. 2555. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย
นอร์ทกรุงเทพ. 1(1): 88-99.
- วีณา มิ่งเมือง. 2551. ความสุขที่แท้จริงจากการทำงาน. ค้นวันที่ 23 ธันวาคม 2558 จาก
<http://www.suansaranrom.go.th/PhP/html/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=2>

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. 2551. **ความสุขในการทำงาน.** ค้นวันที่ 23 ธันวาคม 2558 จาก

<http://www.oknation.net/blog/print.php?id=278062>

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดตา บุญย
ศิระ และวรรณณา อารีย์. 2555. **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง.** นครปฐม:
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2556. **สรุปข้อมูลเบื้องต้น การสำรวจความต้องการแรงงานของสถาน
ประกอบการ พ.ศ. 2556.** ค้นวันที่ 19 ธันวาคม 2558 จาก

[https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uac](https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiO9Zjr0prMAhVHV44KHc0nADgQFgggMAE&url=https%3A%2F%2Fwww.m-)
[society.go.th%2Farticle_attach%2F11930%2F16186.pdf&usg=AFQjCNG00a0DYTJ-](https://www.m-society.go.th%2Farticle_attach%2F11930%2F16186.pdf&usg=AFQjCNG00a0DYTJ-4iG2jmx_mpyTD7PKdA&sig2=e62ny5j42zto-19C3rgt6w&bvm=bv.119745492,d.c2E)

[4iG2jmx_mpyTD7PKdA&sig2=e62ny5j42zto-19C3rgt6w&bvm=bv.119745492,d.c2E](https://www.m-society.go.th%2Farticle_attach%2F11930%2F16186.pdf&usg=AFQjCNG00a0DYTJ-4iG2jmx_mpyTD7PKdA&sig2=e62ny5j42zto-19C3rgt6w&bvm=bv.119745492,d.c2E)

สิรินทร แซ่ฉั่ว. 2553. **ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรม
เชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุกานดา สุภคิตสันต์. 2540. **ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุรกุล ธีเรือง. 2553. **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การใช้
อำนาจของผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงาน
โรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.** งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรัสวดี สุวรรณเวช. 2551. **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร.** กรุงเทพมหานคร: สมาคมการ
จัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.

อดิศร ร่มสนธิ์. 2542. **ความผูกพันและประสิทธิผลขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการ
สำนักงานประมาณ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อภิชาติ จิวิริยะวัฒน์. 2549. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา
พนักงานสำนักงาน บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.** ปัญหาพิเศษรัฐ
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อภิชาติ ภูพานิช. 2551. การใช้ดัชนีวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมรรัตน์ แก้วทิว. 2555. ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ความปลอดภัยในการ
ปฏิบัติงาน กับความยืดหยุ่นผู้พันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน
ภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารดา บุญเลิศ. 2552. การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย
สนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- อินทิรา ปัทมมิตร. ม.ป.ป. คิตติ มีสุข. ค้นวันที่ 23 ธันวาคม 2558 จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/311860>
- Jobs DB. 2014. การสร้างความสุขในที่ทำงาน. ค้นวันที่ 19 ธันวาคม 2558 จาก
<http://th.jobsdb.com/th-th/articles/%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%82%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99>.
- Jobs DB. 2015. 5 เหตุผลที่คนทำงานคิดจะลาออก. ค้นวันที่ 19 ธันวาคม 2558 จาก
<http://th.jobsdb.com/th-th/articles/%E0%B9%80%E0%B8%AB%E0%B8%95%E0%B8%B8%E0%B8%9C%E0%B8%A5%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A5%E0%B8%B2%E0%B8%AD%E0%B8%A>
- Nationjobs. 2004. ภัยกับการทำงาน. ค้นวันที่ 10 มิถุนายน 2559 จาก
<http://www.nationjobs.com/content/tiptools/howto/template.php?conno=182>
- Toptenthailand. 2014. 10 เหตุผลที่คนอยากลาออกจากงาน. ค้นวันที่ 19 ธันวาคม 2558 จาก
<http://www.toptenthailand.com/topten/detail/20140425145043904>
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. 1991. A Three-component Conceptualization of
Organizational Commitment. **Human Resource Management Review.** 1: 61-89.
Retrieved December 20, 2015 from [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

- Angle, L. H. and Perry, L. J. 1981. An Empirical Assessment of Organizational and Organizational Effectiveness. **Administrative Science Quarterly**. 26 (March): 1-14. Retrieved December 20, 2015 from <http://links.jstor.org/sici?sici=0001-4273%28198603%2929%3A1%3C31%3ADCALRC%3E2.0.CO%3B2-O>
- Becker, H.S. 1960. Note on Concept of Commitment. **American Journal of Sociology**. 66 (February): 32-42. Retrieved December 20, 2015 from <http://www.jstor.org/stable/pdf/2773219.pdf>.
- Buchanan, B. 1974. Building Organizational Commitment: The Socialization of Manager in Work Organization. **Administrative Science Quarterly**. 19: 533-546. Retrieved December 20, 2015 from <https://repositories.lib.utexas.edu/bitstream/handle/2152/29309/BuildingOrganizationalCommitment.pdf?sequence=1>
- Chuinto, S. 2007. **Happiness at Work Index: Research Report**. Retrieved December 23, 2015 from <http://www.arboraglobal.com/documents/Happiness%20at%20Work%20Index%202007.pdf>
- Coffman, Curt and Gonzalez-Molina, G. 2002. **Follow this Path: How the World's Greatest Organizations Drive Growth by Unleashing Human Potential**. New York: An AOL Time Warner Company.
- Decenzo, D.A., and Robbins, S.P. 2002. **Personnel Human Resource Management**. 3rd ed. New Delhi: Prentice Hall of India Private.
- Dhira J. Ramdeja. 2001. **Organizational Commitment of Thai University Instructors : A Study of Public and Private Universities in Bangkok Metropolis**. Doctoral dissertation, National Institute of Development Administration.

- Diener E. 2000. Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. **American Psychologist**. 55 (1): 34-43. Retrieved December 23, 2015 from https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=0ahUK Ewihgq_u4rLLAhURCY4KHbgNDs8QFgg3MAQ&url=http%3A%2F%2Finternal.psychology.illinois.edu%2F~ediener%2FDocuments%2FDiener_1984.pdf&usg=AFQjCNHVcuUa4DG1-Tdka6s_0rZcU8UHpQ&bvm=bv.116573086,d.c2E&cad=rja
- Dierendonk. 2005. The construct validity of Ruff' scales of psychological well-being and its extension with spiritual well-being. **Personality and Individual Differences**. 36(3): 629-643. Dunham, R.B., Grube, J.A. and Castarieda, M.B. 1994. Organizational commitment: The Utility of an integrative Definition. **Journal of Applied Psychology**. 79, 370-380. Retrieved December 23, 2015 from [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00122-3](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00122-3)
- Eisenberger, R. et al. 1990. Perceived organizational support and Employee Diligence, Commitment and Innovation. **Journal of Applied Psychology**. 75: 51-59. Retrieved December 23, 2015 from <http://www.drillscience.com/DPS/OrganizationalSupportAndDiligence.pdf>
- Fujita, F., Diener, E., & Sandvik, E. 1991. Gender Differences in Negative affect and well-being: The case for emotional intensity. **Journal of Personality and Social Psychology**. 61(3): 427-434. Retrieved December 23, 2015 from <http://psycnet.apa.org/journals/psp/61/3/427.pdf>
- Gavin, J. H. & R.O. Mason. 2004. The Virtuous organization : The Value of Happiness in the Workplace. **Organization Dynamics**. 33(1): 379-392. Retrieved December 23, 2015 from <http://psycnet.apa.org/journals/psp/61/3/427.pdf><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S009026160400049X>
- Herzberg, Frederick, Bemarol and Synderman, Barbara Bloch. 1959. **The Motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.Inc.

- Hewitt Associates. 2009. **Engagement and Culture: Engaging Talent in Turbulent Times.**
Retrieved December 23, 2015 from
[https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1 &ved=0 ahUKEwjd6N_avrPLAhVPGI4KHRpFCTEQFggfMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.aon.com%2Fattachments%2Fthought-leadership%2Fhewitt_pov_engagement_and_culture.pdf&usq=AFQjCNH84yZLY8xfOgIi75UUtSt5jMaIdA&bvm=bv.116573086,d.c2E&cad=rja](https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjd6N_avrPLAhVPGI4KHRpFCTEQFggfMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.aon.com%2Fattachments%2Fthought-leadership%2Fhewitt_pov_engagement_and_culture.pdf&usq=AFQjCNH84yZLY8xfOgIi75UUtSt5jMaIdA&bvm=bv.116573086,d.c2E&cad=rja)
- Hewitt Associates. 2015. **Aon Hewitt's Model of Employee Engagement.** Retrieved December 23, 2015 from <https://www.aonhewitt.com.au/getattachment/77046028-9992-4d77-868a-32fbf622fec6/file.aspx?disposition=attachment>
- Hrebiniak, L.C. and Alutto, J.A. 1972. Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly.** 15 (June): 555-572. Retrieved December 23, 2015 from
https://www.jstor.org/stable/2393833?seq=1#page_scan_tab_contents
- Hunt Shelby, Chonko Lawrence, Wood Van. 1985. Organizational Commitment and Marketing. **Journal of Marketing.** 49 (Winter): 112. Retrieved December 23, 2015 from http://www.jstor.org/stable/1251181?seq=1#page_scan_tab_contents
- Kanter, R. M. 1968. Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisus in Utopian Community. **American Journal of Sociology Review.** 33 (August): 499-517. Retrieved December 23, 2015 from
<http://www.jstor.org/stable/pdf/2092438.pdf>
- Lockwood, N.R. 2007. **Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR Strategic Role.** Society for Human Resource Management. Retrieved December 23, 2015 from
<https://pdfs.semanticscholar.org/acc4/4ab3d4cb3c648cb2993fe705129984440ffe.pdf>

- Makikangas, A, Feldt, T, and Kinnunen, U. 2007. Warr's scale of job-related affective wellbeing : A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristic. **Work & Stress.** 21(3): 197-219. Retrieved December 24, 2015 from <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370701662151#aHR0cDovL3d3dy50YW5kZm9ubGluZS5jb20vZG9pL3BkZi8xMC4xMDgwLzAyNjc4MzcxNzAxNjYyMTUxQEBAMA==>
- Manion J. 2002. **JOY AT WORK AS EXPERIENCED, AS EXPRESSED.** Doctoral Dissertation, Fielding Graduate Institute. Retrieved December 24, 2015 from <http://search.proquest.com/docview/275923867/>
- Mathieu, J. E. and Zajac, D. M. 1990. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. **Psychological Bulletin.** 108: 171-194. Retrieved December 24, 2015 from <http://psycnet.apa.org/journals/bul/108/2/171.pdf>
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R. 1982. **Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover.** New York: Academic Press.
- Mowday, R. T. , Porter, L. W. and Dubin, R. 1974. Unit performance, situational factors, and Employee attitudes in spatially separated work units. **Organizational Behavior and Human Performance.** 12: 231-248. Retrieved December 24, 2015 from https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjsqtL3-qvLAhUCWI4KHcSPB7sQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fdoi.apa.org%2Fjournals%2Fap1%2F59%2F5%2F603.pdf&usg=AFQjCNF5Dr_3DTMp6xaaS9sWeg-8a83W6Q&bvm=bv.116274245,d.c2E&cad=rja
- O'Reilly, C. and Chatman, J. 1986. Organizational commitment and psychological attachment The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. **Journal of Applied Psychology.** 71: 492-499. Retrieved December 24, 2015 from <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>

- Porter, L.W. 1974. Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psychology**. 59 (December): 603-609. Retrieved December 24, 2015 from https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUK EwjsqtL3-qvLAhUCWI4KHcSPB7sQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fdoi.apa.org%2Fjournals%2Fap1%2F59%2F5%2F603.pdf&usg=AFQjCNF5Dr_3DTMp6xaaS9sWeg-8a83W6Q&bvm=bv.116274245,d.c2E&cad=rja
- Sheldon, Mary E. 1971. Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. **Administrative Science Quarterly**. 16, 2 (June): 143-150. Retrieved December 24, 2015 from <http://www.jstor.org/stable/2391824>
- Spector, P.E., Chen, P.Y. and O'Connell, B.J. 2000. A longitudinal study of relations between job stressors and job strains while controlling for prior negative affectivity and strains. **Journal of Applied Psychology**. 85: 211-218. Retrieved December 24, 2015 from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10783537>
- Steers, R. M. 1977. Antecedents and outcomes of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**. 22: 46-56. Retrieved December 24, 2015 from <http://www.jstor.org/stable/2391745>
- Steers, R.M., and Porter, L.W. 1983. **Motivation and Work Behavior**. New York. McGraw – Hill.
- Veenhoven, R. 1997. Advances in understanding happiness. **Revue Quebecoise de Psychologie**. 18: 29-74. Retrieved December 24, 2015 from <https://personal.eur.nl/veenhoven/Pub1990s/97c-full.pdf>
- Warr, P. 1990. The Measurement of Well Being And Other Aspects of Mental Health. **Journal of Occupation Psychology**. 63: 193-210. Retrieved December 24, 2015 from <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>
- Wiener Yoash. 1982. Commitment in Organizations: A Normative View. **Academy of Management Review**. 7 (3): 418-428. Retrieved December 24, 2015 from <http://www.jstor.org/stable/257334>

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะเป็นความลับระหว่างผู้วิจัยและผู้ตอบแบบสอบถามเท่านั้น และผลที่ได้จากการวิจัยจะนำเสนอจะถูกนำเสนอต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวม ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามมี 112 ข้อ ทั้งนี้ก็เพื่อความครอบคลุมและประโยชน์สูงสุดของการวิจัย ซึ่งอาจจะรบกวนเวลา และความสะดวกของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยต้องขออภัยและขอความกรุณาทุกท่านมา ณ ที่นี้ด้วยค่ะ อนึ่ง ทุกๆ การตอบแบบสอบถาม 1 ฉบับ ผู้วิจัยจะนำเงิน 5 บาท ไปซื้อของอุปโภคบริโภคบริจาคแก่บ้านพักผู้สูงอายุ คามิลเลียน โซเซียล เซนเตอร์ ปรารจันบุรี ในนามผู้ร่วมตอบแบบสอบถามการวิจัย ขอบพระคุณค่ะ

- | | |
|----------|---|
| ตอนที่ 1 | แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล |
| ตอนที่ 2 | แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน |
| ตอนที่ 3 | แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ |
| ตอนที่ 4 | แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน |
| ตอนที่ 5 | แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา |
| ตอนที่ 6 | แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร |
| ตอนที่ 7 | แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน |

- โปรดระบุฝ่ายงาน :**
- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> บัญชีและการเงิน | <input type="checkbox"/> บริหารการเงินและการลงทุน |
| <input type="checkbox"/> บริหารการขาย | <input type="checkbox"/> ขาย 1 |
| <input type="checkbox"/> ทรัพยากรมนุษย์ | <input type="checkbox"/> ขาย 2 |
| <input type="checkbox"/> เทคโนโลยีสารสนเทศ | <input type="checkbox"/> ผลิตภัณฑ์ 1 |
| <input type="checkbox"/> ชุมการ | <input type="checkbox"/> ผลิตภัณฑ์ 2 |
| <input type="checkbox"/> สำนักประธานกรรมการบริหาร | <input type="checkbox"/> ผลิตภัณฑ์ 3 |
| <input type="checkbox"/> ธุรกิจต่างประเทศ | <input type="checkbox"/> ฝ่ายวิจัย |

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลคำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ	<input type="checkbox"/> 1. ชาย	<input type="checkbox"/> 2. หญิง
2. อายุ	<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 25 ปี	<input type="checkbox"/> 4. 41-55 ปี
	<input type="checkbox"/> 2. 25-30 ปี	<input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 55 ปีขึ้นไป
	<input type="checkbox"/> 3. 31-40 ปี	
3. สถานภาพสมรส	<input type="checkbox"/> 1. โสด	<input type="checkbox"/> 3. หม้ายหรือหย่าร้าง
	<input type="checkbox"/> 2. สมรส	
4. อายุงาน	<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> 4. 5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี
	<input type="checkbox"/> 2. 1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี	<input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 8 ปีขึ้นไป
	<input type="checkbox"/> 3. 2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี	
5. ระดับการศึกษา	<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า ปวช.	<input type="checkbox"/> 4.ปริญญาตรี
	<input type="checkbox"/> 2. ปวช.	<input type="checkbox"/> 5. ปริญญาตรีขึ้นไป
	<input type="checkbox"/> 3. ปวส.	
6. ระดับตำแหน่ง	<input type="checkbox"/> 1. พนักงานปฏิบัติการ	<input type="checkbox"/> 3. ผู้บริหารระดับสูง
	<input type="checkbox"/> 2. ผู้บริหารระดับต้น	

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานคำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ลักษณะงานที่ทำ						
7	งานที่ท่านทำเป็นงานซ้ำซาก น่าเบื่อ					
8	ขณะปฏิบัติงานท่านต้องพบกับภาระแก้ปัญหาอยู่เสมอ					
9	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ใช้ทักษะหลากหลาย					
ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ						
10	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
11	ท่านมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
12	ท่านเป็นผู้วางแผนการทำงานเอง โดยมีหัวหน้าคอยแนะนำและตรวจสอบอยู่ห่างๆ					
13	ท่านเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงานได้ตามความเหมาะสม					
14	ท่านมีโอกาสนำความรู้ไปปรับปรุงในงานได้อย่างอิสระ					
โอกาสก้าวหน้าในงาน						
15	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งงานที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม					
16	การปรับเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารเป็นอย่างดี					
17	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน หรือศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ					
18	การทำงานในหน่วยงาน ทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ					
19	ท่านพอใจระบบและวิธีการปรับเลื่อนตำแหน่งพนักงานของบริษัท					
ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน						
20	ท่านพอใจสัดส่วนเวลาที่ใช้ในงานกับเวลาที่ให้ครอบครัว					
21	ท่านไม่เคยต้องมาทำงานในวันหยุด					
22	ท่านมีโอกาสพบปะเพื่อนฝูงได้ตามโอกาสที่ท่านต้องการ					
23	การทำงานไม่เป็นผลกระทบต่อการพักผ่อนหรือดูแลสุขภาพ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบคำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ความสำเร็จในงาน						
24	ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
25	ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ					
26	ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ					
27	ท่านรู้สึกมีคุณค่าจากงานที่ทำ					
28	ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
ความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กร						
29	เมื่อกล่าวชื่อองค์กรของท่านมักไม่ค่อยมีคนรู้จัก หรือยอมรับ					
30	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
31	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อบอกว่าทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้					
32	ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับองค์กรไปจนเกษียณอายุ					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
33	ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
34	ท่านสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทสนม					
35	ท่านได้รับความช่วยเหลือแนะนำการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
36	ท่านชอบและพึงพอใจ เมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
37	บรรยากาศของความเป็นมิตร เอื้ออาทร และความสามัคคีในแผนกระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่านตั้งใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
ความสัมพันธ์กับหัวหน้า						
38	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนและแนะนำท่านในการทำงานเป็นอย่างดี					
39	ท่านพึงพอใจในความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา					
40	ท่านได้รับการเอาใจใส่ และได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
41	ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสนิทสนม					
เงินเดือน						
42	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรู้ความสามารถของท่าน					
43	ท่านรู้สึกพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ของบริษัท					
44	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวของท่าน					
45	เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีเหลือเก็บไว้ใช้สำหรับหลังเกษียณอายุงานของท่าน					
46	ท่านพอใจในระบบและวิธีการขึ้นเงินเดือนของบริษัท					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน						
47	หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
48	กฎระเบียบที่ยึดถือปฏิบัติภายในหน่วยงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
49	ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายและรูปแบบการบริหารงานของหน่วยงานของท่าน					
50	หน่วยงานของท่านมีนโยบายมุ่งเน้นแต่งานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นไปจนไม่คำนึงผู้ปฏิบัติงานเท่าใดนัก					
51	ท่านลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่หน่วยงานกำหนด					
สภาพการทำงานทางกายภาพ						
52	ในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในชีวิตสูง					
53	มีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ					
54	สภาพแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
55	มีการกำหนดเวลาการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน					
56	สถานที่ทำงานสะอาดมีความเป็นระเบียบ					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา

กิจกรรมเพื่อสังคม					
57	ท่านทราบว่าองค์กรมีมูลนิธิเพื่อดำเนินกิจกรรมทางสังคมและสิ่งแวดล้อม				
58	“กิจกรรมการบริจาคของอุปโภคบริโภคแก่ผู้ประสบสาธารณภัย” ทำให้บุคคลภายนอกรู้จักองค์กรของท่านมากยิ่งขึ้น				
59	“โครงการสร้างโรงเรียน” ขององค์กรได้รับคำกล่าวชื่นชมจากบุคคลภายนอกเสมอมา				

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
60	เต็มใจที่จะทำงานมากกว่าปกติให้กับองค์กร โดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนที่จะได้รับ					
61	รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้					
62	เชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรแห่งนี้เสมอ					
63	รู้สึกภูมิใจและมั่นใจเมื่อสวมใส่ชุดที่มีตราสัญลักษณ์องค์กร					
64	รู้สึกผูกพันต่อองค์กรนี้					
65	การได้เป็นบุคลากรในองค์กรนี้ถือเป็นโอกาสที่ดีในชีวิตนี้					
66	องค์กรของท่านเป็นสถานที่สร้างความมั่นคงในอาชีพ					
67	องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นสถานที่ดี					
68	หากว่าองค์กรนี้จะมอดกต่ำลงก็ไม่คิดว่าจะย้ายไปทำงานที่อื่น					
69	รู้สึกมั่นใจในความเป็นบุคลากรขององค์กร					
70	รู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กร					
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร						
71	ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ					
72	ตั้งใจปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรค					
73	เต็มใจปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
74	พอใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้เป็นอย่างยิ่ง					
75	พร้อมที่จะนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานที่องค์กรอย่างเต็มที่					
76	เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัดก็พร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์กร					
77	ทราบว่าผลงานที่ทำก่อให้เกิดผลดีแก่องค์กรจะภูมิใจมาก					
78	มีความรู้สึกเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าขององค์กร					
79	เมื่อองค์กรมีกิจกรรมพร้อมและเต็มใจที่จะเข้าร่วม					
80	องค์กรมีการบริหารงานที่ดี สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร						
81	ยินดีทำงานทุกอย่างเพื่อช่วยให้องค์กรแห่งนี้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น					
82	ไม่ต้องการย้ายจากองค์กรนี้แม้จะได้รับโอกาส					
83	ภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
84	เมื่อมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ทำให้เกิดความเสียหาย จะชี้แจง และทำความเข้าใจให้บุคคลนั้นทราบทันที					
85	กล้าที่จะบอกใคร ๆ ว่าองค์กรแห่งนี้เป็นสถานที่ที่น่านำงานเป็นอย่าง ยิ่ง					
86	รู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนขององค์กรเข้าร่วม กิจกรรมกับเพื่อนพนักงานต่างองค์กร					
87	รู้สึกไม่สบายใจเมื่อมีบุคลากรภายนอกพูดถึงองค์กรในทางที่เสียหาย					
88	รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวชื่นชมองค์กร					
89	มีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีของความเป็นพนักงานในองค์กรนี้					
90	มีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน					
91	มีเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในการทำงานที่ดี					
92	ถึงแม้จะมีทางเลือกที่ดีกว่า ท่านก็ไม่ลาออกจากองค์กร					
93	พร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีขององค์กร					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานคำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ความพึงพอใจในชีวิต						
94	ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน					
95	การเป็นสมาชิกครอบครัวที่ดีมีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน					
96	ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้					
97	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง					
ความพึงพอใจในงาน						
98	ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน					
99	ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่านจนลืมเวลา					
100	ท่านรู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ					
101	ท่านมักจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน					
102	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน					
อารมณ์ด้านบวก						
103	ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา					
104	ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน					
105	ท่านสามารถยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน					
106	ท่านมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้					
107	ท่านมักมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็น โอกาสการพัฒนา					
อารมณ์ด้านลบ						
108	ท่านมักพบเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์ จึงรู้สึกอึดอัดใจ					
109	ท่านรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหู่ในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง					
110	ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรคเล่นพวกในบริษัทที่มีมากเกิน ไป					
111	ท่านมักจะรู้สึกแค้นกับความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดจากอารมณ์และ ความเครียด					
112	ท่านมัก เบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการทำงาน					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นามสกุล

นางสาวชนิกานต์ กระจ่าง

ประวัติการศึกษา

บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารธุรกิจญี่ปุ่น)

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2555

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2555 – 2556

นักทรัพยากรมนุษย์ ระดับปฏิบัติการ

บริษัท ยามาฮ่า มอเตอร์ เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จำกัด