



ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

RELATIONSHIP BETWEEN HAPPINESS AT WORK
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES
AT THAILAND POST COMPANY LIMITED IN BANGKOK

สวินี ฐรีปติพัตร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2563

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

RELATIONSHIP BETWEEN HAPPINESS AT WORK
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES
AT THAILAND POST COMPANY LIMITED IN BANGKOK



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University
2020
Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ของ

สาวิณี ฐรีปติพัตร์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิโรจน์ บุรณศิริ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	สาวิณี ฐริปติพัตร
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการทดสอบพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 20 – 29 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสด อายุงานมากกว่า 1 – 5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 13,250 – 16,830 บาท ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1.พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 2.ปัจจัยความสุขในการทำงาน โดยรวม ($r = 0.651$) และรายด้าน ได้แก่ ความสุขในการทำงานด้านคุณธรรม ($r = 0.681$) ด้าน การหาความรู้ ($r = 0.680$) ด้านน้ำใจงาม ($r = 0.572$) ด้านสังคมดี ($r = 0.476$) ด้านครอบครัวดี ($r = 0.380$) ด้านสุขภาพดี ($r = 0.343$) และด้านใช้เงินเป็น ($r = 0.166$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด, พื้นที่ กรุงเทพมหานคร

Title	RELATIONSHIP BETWEEN HAPPINESS AT WORK AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES AT THAILAND POST COMPANY LIMITED IN BANGKOK
Author	SAWINEE POOREEPATIPAT
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Assistant Professor Doctor Nattaya Praditsuwan

This research aims to study the relationship between happiness at work and organizational commitment of employees at Thailand Post (Company Limited) in Bangkok. The samples in this study were 400 employees of Thailand Post. A questionnaire was used for data collection, and the statistical techniques used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, One-way Analysis of Variance and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The results of the study revealed that most of the respondents were male, aged between 20-29, had qualifications below a Bachelor's degree, being single, work experience from 1-5 years, and earned an average monthly income of 13,250-16,830 Baht. The results of the hypotheses testing were as follows: (1) employees of different age, educational level, status, duration of work, average monthly income and different job characteristics had a different organizational commitment of employee at a 0.05 statistical level of significance; (2) the overall factors of happiness at work ($r = 0.651$) and the aspects of a happy soul ($r = 0.681$), a happy brain ($r = 0.680$), a happy heart ($r = 0.572$), a happy society ($r = 0.476$), a happy family ($r = 0.380$), a happy body ($r = 0.343$) and happy money ($r = 0.166$), which was positively related to the organizational commitment of employees at a 0.01 level of statistical significance.

Keyword : Happiness at work, Organizational commitment, Thailand Post Company Limited, Bangkok area

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่ดีในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ นับตั้งแต่เริ่มต้นตลอดจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูง นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิโรจน์ บุรณศิริ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ที่คอยให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จได้ด้วยดี ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในหลายด้าน ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้การเก็บข้อมูลในครั้งนี้สามารถนำไปวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์ที่ได้รับจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน และขอขอบพระคุณผู้เป็นเจ้าของแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ผลงานวิจัย วารสาร และบทความที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

สาวินี ภูริบัติพัตร์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	7
สมมติฐานการวิจัย.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	14
ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย.....	32

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	39
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	80
บทที่ 5 การสรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	82
สังเขปความมุ่งหมาย ความสำคัญ และสมมติฐานการทำวิจัย	82
สรุปผลการวิจัย.....	83
อภิปรายผลการวิจัย	89
ข้อเสนอแนะ	97
ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป.....	98
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก.....	105
ประวัติผู้เขียน.....	111

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนบุคลากรแบ่งตามสังกัด (ณ วันที่ 1 มกราคม 2563).....	26
ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งสัดส่วนตามชั้นภูมิ.....	36
ตาราง 3 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม	37
ตาราง 4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	42
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความสุขในการทำงานของ พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	45
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	50
ตาราง 7 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	53
ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	54
ตาราง 9 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	54
ตาราง 10 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA	55
ตาราง 11 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Scheffe	56
ตาราง 12 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Scheffe	57

ตาราง 13 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความทุ่มเทในการทำงานในองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Scheffe	58
ตาราง 14 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านภาพรวม จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Scheffe	58
ตาราง 15 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	59
ตาราง 16 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA	60
ตาราง 17 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Scheffe	61
ตาราง 18 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Scheffe	61
ตาราง 19 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	62
ตาราง 20 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความทุ่มเทในการทำงานในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Dunnett's T3	63
ตาราง 21 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Dunnett's T3..	63
ตาราง 22 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	64
ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	65

ตาราง 24 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	66
ตาราง 25 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA	66
ตาราง 26 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Scheffe.....	67
ตาราง 27 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	68
ตาราง 28 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Dunnett's T3.....	68
ตาราง 29 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Dunnett's T3.....	69
ตาราง 30 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านภาพรวม จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Dunnett's T3.....	70
ตาราง 31 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	71
ตาราง 32 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA	72
ตาราง 33 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Scheffe	73
ตาราง 34 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Scheffe	74

ตาราง 35 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Scheffe ...	75
ตาราง 36 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	75
ตาราง 37 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Dunnett's T3	76
ตาราง 38 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	77
ตาราง 39 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	77
ตาราง 40 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร.....	79
ตาราง 41 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	80

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 โครงสร้างองค์กร ปณท (ประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2563).....25



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (ปณท) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ให้บริการด้านธุรกิจไปรษณีย์และบริการ Logistics ที่มีบุคลากรเป็นปัจจัยขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรเป็นหลัก ทำให้องค์กรมีบุคลากรเป็นจำนวนมาก จึงมีต้นทุนค่าตอบแทนแรงงานและต้นทุนในการพัฒนาบุคลากรค่อนข้างสูง การบริหาร “ทรัพยากรมนุษย์” หรือ “ทุนมนุษย์” หรือ “คน” จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเพราะ “คน” เป็นปัจจัยหลักประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement) จึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก

ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่ได้รับการศึกษามาอย่างยาวนานและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง เนื่องจากความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในเชิงธุรกิจ เช่น องค์กรที่บุคลากรมีระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรสูงจะส่งผลให้องค์กรนั้นมีผลผลิตเพิ่มขึ้น ยอดขายเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจของลูกค้าสูงขึ้น และมีอัตราการลาออกของบุคลากรที่ลดลง (Hewitt Associates LLC, 2004 อ้างถึงใน Macey & Schneider, 2008) นอกจากนี้จากงานวิจัยจากการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-Analysis) โดย Halbesleben (2010) ยืนยันว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญทางธุรกิจ โดยความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรจะส่งผลต่อความมุ่งมั่น (Commitment) ของบุคลากร การมีสุขภาพกายที่ดีของบุคลากร ความตั้งใจที่จะไม่ลาออก และผลการทำงานของบุคลากรที่ดีอีกด้วย

จากการศึกษาของนักจิตวิทยาระดับโลก เช่น การศึกษาของ Lyubomirsky, King, and Diener (2005) ที่ได้เก็บข้อมูลจากตัวอย่างมนุษย์เงินเดือนจำนวน 275,000 คนทั่วโลก พบว่าความสุขเป็นปัจจัยหลักที่นำไปให้พวกเขาประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีการสร้างผลงาน มีสุขภาพที่ดี มีอายุยืน มีสัมพันธภาพที่ดี มีสังคมที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์และพลังชีวิต เรียกได้ว่าเมื่อเกิดความสุขก็ย่อมนำไปสู่ผลลัพธ์ของความสำเร็จ นอกจากนี้ บริษัทที่ปรึกษาชื่อดังอย่าง Gallup ยังได้ทำการสำรวจเรื่องผลลัพธ์ของการที่พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และค้นพบว่าหน่วยงานธุรกิจที่มีพนักงานที่มีความผูกพันในระดับสูงสามารถสร้างยอดขายได้มากกว่าหน่วยงานที่พนักงานมีความผูกพันในระดับต่ำกว่า

การที่บุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นหัวใจสำคัญเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย มีความสุขและสนุกกับการทำงาน มีความรู้สึกรักอยากมาทำงาน มีสถิติการขาดงาน เข้าทำงานสาย ลาป่วย หรือลาภิกขของบุคลากรลดลง ส่งผลให้คุณภาพของสินค้าและบริการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากรดีขึ้น ผลผลิตขององค์กรสูงขึ้น ความไม่พอใจในการทำงานลดลง บุคลากรมีความรักในองค์กรมากขึ้น อัตราการลาออกลดลง ส่งผลให้องค์กรประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ เกิดชุมชนที่เข้มแข็งในองค์กร เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร (กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์, 2557)

ในปัจจุบัน ปณท กำลังเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี รวมถึงการแข่งขันในธุรกิจที่มีคู่แข่งรายใหม่เพิ่มจำนวนมากขึ้น ส่งผลให้รายได้ลดลงอย่างมาก ในขณะที่ค่าใช้จ่ายเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญสำหรับผู้บังคับการที่ต้องเข้าใจและเตรียมพร้อมรับมือให้ทันสถานการณ์ ผู้บริหารทุกระดับต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างศักยภาพ ความสามารถ และพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพราะหากเกิดการเปลี่ยนแปลงและบุคลากรรู้สึกว่าเป็นพื้นที่ปลอดภัยและสะดวกสบาย (Comfort Zone) เกิดความไม่มั่นคง อาจส่งผลให้ระดับความผูกพันของบุคลากรลดลงได้

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าหากบุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมส่งผลให้บุคลากรพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จ และไม่ต้องสูญเสียเวลา ค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรใหม่ ๆ และค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นพื้นที่ที่มีการแข่งขันสูงมาก ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยเห็นว่าข้อมูลและผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำไปกำหนดนโยบายและวิธีการที่จะช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้ ปณท สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างอย่างมั่นคงและก้าวหน้าท่ามกลางสถานการณ์การแข่งขันที่สูงขึ้นมาก

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อสรุปข้อมูลผลการสำรวจความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ปณท ประมวลผล วิเคราะห์ และรายงานผลการสำรวจต่อผู้เกี่ยวข้องให้ทราบถึงแนวโน้มของความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
2. ผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลหรือผู้เกี่ยวข้องสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้มากำหนดกระบวนการในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยการเชื่อมโยงกับระบบการบริหารงานต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นทุ่มเทปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ
3. ผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาในการบริหาร การกำหนดนโยบายขององค์กร และวางแผนกลยุทธ์ด้านการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และช่วยขับเคลื่อนภารกิจองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร เป็นพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 8,901 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 400 คน โดยผู้วิจัยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane กรณีทราบจำนวนประชากร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, น.47) กำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่

ยอมรับได้เท่ากับ 5% จะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 383 คน และเก็บเพิ่มอีก 17 คน รวมทั้งหมดเท่ากับ 400 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล มี 7 ด้าน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะงาน

1.2 ความสุขในการทำงาน มี 8 ด้าน คือ สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) การผ่อนคลาย (Happy Relax) การหาความรู้ (Happy Brain) คุณธรรม (Happy Soul) ใช้เงินเป็น (Happy Money) ครอบครัวดี (Happy Family) และสังคมดี (Happy Society)

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ คือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Stay) และความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร (Strive)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปณท หมายถึง บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จัดตั้งขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2546 โดยมีกระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้นทั้งหมด ประกอบธุรกิจให้บริการรับ-ส่งข่าวสาร สิ่งของ บริการการเงินและบริการตัวแทน

2. พนักงาน หมายถึง บุคลากรของ ปณท ที่มีสภาพการจ้างเป็นพนักงานตั้งแต่ระดับ 1 ขึ้นไป

3. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นการได้ทำงานที่รัก มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน และเป็นที่ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกสนุกในการทำงาน มีความตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะทำงาน และทำงานโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จขององค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

3.1 สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การมีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ดูแลตนเองไม่ให้เจ็บป่วยของผู้อื่น มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี และได้เข้าร่วมฟังบรรยาย/อบรม/สัมมนาในหัวข้อด้านสุขภาพต่าง ๆ ที่ ปณท จัดขึ้น และมีสถานพยาบาลที่เหมาะสม

3.2 น้ำใจงาม (Happy Heart) หมายถึง การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อ เจ้านาย ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว การให้ความช่วยเหลือโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน การทำงานเป็นทีม มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงานร่วมกัน การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่ ปณท จัดขึ้น

3.3 การผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต และในการทำงาน มีเวลาว่างทำกิจกรรมที่ชอบ มีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนหรือเพื่อนร่วมงาน และมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ

3.4 การหาความรู้ (Happy Brain) หมายถึง การหมั่นเพียรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้เข้าร่วมหลักสูตรอบรมที่ ปณท จัดให้ ได้รับการสนับสนุนจาก ปณท ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

3.5 คุณธรรม (Happy Soul) คือ การมีศีลธรรมในการดำเนินงาน ละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ทำงานด้วยความสุจริต มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา

3.6 ใช้เงินเป็น (Happy Money) หมายถึง มีการบริหารจัดการรายรับรายจ่ายที่ดี ทั้งของตนเองและครอบครัว รู้จักออม รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล ปณท มีการสนับสนุนให้พนักงานมีการบริหารจัดการเงินเช่น การจัดอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการเงินเพื่อการวางแผนทางการเงินได้อย่างเหมาะสม

3.7 ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่น มีความรักความผูกพันต่อกัน คอยสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน รู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่กับครอบครัว

3.8 สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การมีความรักสามัคคี มีน้ำใจ มีส่วนร่วมในการพัฒนาทั้งชุมชนที่ทำงานและที่พักอาศัย มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ไม่แข่งขัน อิจฉา หรือนินทา

4. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นของบุคลากรทั้งในด้านความรู้สึกละและสติปัญญา เพื่อให้งาน ภารกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กรบรรลุผล และมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร 3 ประการ ดังนี้

4.1 การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) คือ พนักงานกล่าวถึงสิ่งที่ดีขององค์กรให้แก่ผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นเพื่อน ครอบครัว หรือลูกค้า พนักงานมีความภาคภูมิใจและยินดี เมื่อผู้อื่นพูดถึง

ปณท ในทางที่ดี อยากบอกผู้อื่นว่าทำงานอยู่ในองค์กรใด อยากชักชวนผู้อื่นให้มาทำงานในองค์กรนี้ ชี้แจงและให้ข้อมูลเมื่อมีผู้กล่าวถึง ปณท ในทางลบ และมีความยินดีที่ ปณท พัฒนาไปในทางที่ดี

4.2 ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Stay) คือ การที่พนักงานยึดมั่นอยู่กับองค์กร จนเกษียณ แม้จะมีองค์กรอื่นมาชักชวนให้ไปร่วมงานโดยเสนอค่าตอบแทนและตำแหน่งที่ดีกว่า หรือขณะนั้น ปณท กำลังเผชิญกับอุปสรรคก็ตาม เพราะรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ในความสำเร็จและการพัฒนาขององค์กร มีคุณค่า พอใจที่จะทำงานที่องค์กรนี้ มีความห่วงใยใน ความอยู่รอดและทิศทางการเติบโตของ ปณท

4.3 ความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร (Strive) คือ การที่พนักงานอยู่ทำงานกับ องค์กรอย่างเต็มที่ ทำงานรับใช้องค์กร ต้องการสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กร ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ แม้จะต้อง ทำงานล่วงเวลาหรือมีภาระงานมากขึ้นกว่าเดิม มีความยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ ปณท จัดขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) กล่าวว่า บุคลากรแต่ละคนในองค์กรจะมีลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสาเหตุที่มีการแสดงออกที่แตกต่างกันนี้มาจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ลักษณะพฤติกรรมในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร เป็นต้น

1) อายุกับการทำงาน - เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคลากรจะลดน้อยลงเมื่ออายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานสูง ทำให้สามารถปฏิบัติงานที่มีผลผลิตสูงได้ อีกทั้งบุคลากรที่มีอายุมากจะไม่ค่อยย้ายงานหรือลาออก เพราะมีโอกาสเปลี่ยนงานน้อย และระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กรที่มากจะได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้เพิ่มขึ้นด้วย บุคลากรที่มีอายุมากขึ้นจึงปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ และขาดงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย

2) เพศกับการทำงาน - จากการศึกษาโดยทั่วไป เรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ ความสามารถในการเรียนรู้ และการปรับตัวทางสังคมระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศชายจะมีคาดหวังความสำเร็จและมีความคิดเชิงรุกมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

3) สถานภาพการสมรสกับการทำงาน – พบว่าบุคลากรที่เป็นโสดมีอัตราการลาออกจากงานและขาดงานมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว นอกจากนี้ บุคลากรที่สมรสแล้วจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นโสด รวมทั้งเห็นคุณค่าของงาน และมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

4) ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน - บุคลากรที่เป็นมีความอาวุโสจะมีผลงานที่ดีกว่าบุคลากรใหม่ และมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) กล่าวว่า การแบ่งส่วนการตลาดนิยมใช้เกณฑ์ทางด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ ลักษณะครอบครัว การศึกษา รายได้ และอาชีพ ลักษณะประชากรศาสตร์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย และง่ายต่อการนำมาวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ ดังนี้

1) เพศ - เป็นตัวแปรในการแบ่งส่วนการตลาด ปัจจุบันตัวแปรด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมผู้บริโภค ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการที่ผู้หญิงทำงานมากขึ้น

2) อายุ - ผลិតภณท์จะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่มีอายุที่แตกต่างกัน อายุจึงเป็นตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ในการค้นคว้าความต้องการของผู้บริโภคในตลาดเฉพาะกลุ่ม (Niche Market)

3) ลักษณะครอบครัว - เป็นเป้าหมายสำคัญของการใช้ความพยายามทางการตลาด นักการตลาดจะให้ความสนใจในเรื่องของจำนวน ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจการบริโภคในครัวเรือน และลักษณะของบุคคลในครัวเรือนที่ใช้สินค้า เพื่อนำมาพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดให้เหมาะสม

4) การศึกษา รายได้ และอาชีพ - เป็นตัวแปรสำคัญในการแบ่งส่วนการตลาด แม้ว่านักการตลาดจะให้ความสนใจผู้บริโภคที่มีความสามารถในการซื้อ แต่ในขณะเดียวกันครอบครัวที่มีรายได้น้อยก็เป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่ การถือเกณฑ์รายได้เพียงอย่างเดียวจึงเป็นปัญหาสำคัญในการแบ่งส่วนการตลาด

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

จิรา เต็มจิตอารีย์ (2550) กล่าวว่า การมีความสุขกับการทำงาน คือ การได้เลือกทำงานที่ชอบหรือการสร้าง ความพึงพอใจในงานที่ทำ หาวิธีการทำงานให้มีความสุข มีการกำหนด

เป้าหมายในขอบเขตที่สังคมยอมรับตามความสามารถของตนเอง และสามารถทำให้สำเร็จได้ แล้วลงมือปฏิบัติตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างตั้งใจ ผลลัพธ์คือความสุขและความปิติจากความสำเร็จในงาน

สุรกุล ลีเรือง (2553) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน งานที่ตนเองต้องรับผิดชอบ มีความคาดหวังถึงความสำเร็จในการทำงาน และการได้เป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความสนุก ความรื่นเริง ความตั้งใจในการทำงาน ความภูมิใจในงานที่ตนเองต้องดูแลรับผิดชอบ

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2554) ได้ให้นิยามของคำว่า สุข คือ ความสบายกาย สบายใจ ซึ่งมีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจ ความพอใจ รวมถึงความเพลิดเพลิน และความสนุก

ณัฐชนนัทพร ทิพย์รักษา (2556) ความสุขในการทำงาน หมายถึง การทำงานในสภาวะจิตใจที่ปราศจากความทุกข์ สบายกาย สบายใจ อารมณ์ดี รู้สึกสนุกและเพลิดเพลินในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานหนักโดยไม่รู้สึกเหนื่อยหรือเบื่อหน่าย

ณิชากริช แก้วไชยษา (2559) ความสุขในการทำงาน (Work Happiness) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุภัทร ชูประดิษฐ์ (2561) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ มีความรู้สึกเพลิดเพลินกับงานที่ทำ ภาคภูมิใจในงาน รับรู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคุณค่า มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ รู้สึกสนุกสนานและมีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกว่าได้รับแรงกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ความคิดสร้างสรรค์และบรรยากาศการทำงานที่ดี

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นการได้ทำงานที่รัก มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน และเป็นที่ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกสนุกในการทำงาน มีความตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะทำงาน และทำงานโดยมุ่งมั่นผลสำเร็จขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความยินดีในงานที่

รับผิดชอบ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในการทำงาน โดยองค์ประกอบของความสุขมี 4 ด้านดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาทำงานร่วมกัน เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร เกิดสังคมการทำงานขึ้น ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างที่ระหว่างกัน ในการปฏิบัติงาน และมีความสุข

2) ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานอย่างมาก รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ กระตือรือร้น ตื่นเต้น และรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุข มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนรับผิดชอบ

3) ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำทนาย มีผลลัพธ์ในการทำงานไปในทางที่ดี ทำให้รู้สึกมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ

4) การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เป็นที่คาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน และได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

Gavin and Mason (2004) กล่าวว่า ความสุขเป็นสิ่งที่เกิดจากความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดความรู้สึกในทางที่ดี เช่น พึงพอใจ ชื่นชอบ โดยมี 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความมีอิสระ คือ การที่บุคคลสามารถคิดและตัดสินใจเลือกในสิ่งที่ตนต้องการได้ มีเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต สามารถทำอะไรก็ได้เพื่อให้ตนเองมีความสุข

2) ความรู้ เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปได้อย่างถูกต้องในสิ่งที่ตนต้องการ ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ และเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีการติดต่อกับผู้อื่น ได้รับการไว้วางใจและการยอมรับจากบุคคลอื่น

3) ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนโดยการจัดอบรมให้เกิดความรู้ความเชี่ยวชาญ ทำให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น

Fisher (2010) แบ่งความสุขในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ คือ

1) ระดับชั่วคราว (Transient Level) คือ สภาวะอารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล โดยเป็นสภาพอารมณ์ชั่วคราวและไม่ต่อเนื่อง เกิดขึ้นและดับแปรภายในตัวบุคคล ความสุขในการทำงานระดับชั่วคราวประกอบด้วย สภาวะอารมณ์พอใจในงาน (State Job Satisfaction) ความพอใจชั่วขณะ (Momentary Affect) สภาวะลื่นไหล (Flow State) อารมณ์ชั่วขณะในขณะทำงาน (Momentary Mood at Work) สภาวะความผูกพันต่องาน (State Engagement) ความสนุกในการทำงาน (Task Enjoyment) ความรู้สึกในการทำงาน (Emotion at Work) และสภาวะแรงจูงใจภายใน (State Intrinsic Motivation)

2) ระดับบุคคล (Person Level) คือ ความรู้สึกในตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่ง ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) แนวโน้มการแสดงอารมณ์ (Dispositional Affect) ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Affective Organizational Commitment) ความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) ลักษณะอารมณ์ขณะทำงาน (Typical Mood at Work) ความผูกพันในงาน (Engagement) ความก้าวหน้าในงาน (Thriving) ความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน (Vigor) ความเจริญรุ่งเรือง (Flourishing) และความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน (Affective Well-Being at Work)

3) ระดับหน่วยงาน (Unit Level) เป็นความรู้สึกมีความสุขที่เกิดขึ้นร่วมกันในกลุ่มคนทำงาน ซึ่งประกอบด้วยขวัญหรือความพึงพอใจในงานของกลุ่ม (Morale/Collective Job Satisfaction) การแสดงอารมณ์ของกลุ่ม (Group Affective Tone) อารมณ์ของกลุ่ม (Group Mood) ระดับความผูกพันต่อกลุ่ม (Unit Level Engagement) และความพอใจในงานของกลุ่ม (Group Task Satisfaction)

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) การทำงานอย่างมีความสุข หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรทำงานโดยรู้สึกเหมือนว่าตนไม่ได้ทำงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข 5 ด้าน คือ

1) ผู้นำ หมายถึง ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารในองค์กรที่มีลักษณะสำคัญ ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชาให้พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุข มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส อุทิศตนเพื่อองค์กร และสร้างความรู้สึกที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน โดยมีลักษณะของความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม ซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3) ความรักในงาน หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมาย บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมนั้นๆ ที่ตนได้ปฏิบัติ

4) ค่านิยมร่วมขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมของคนในองค์กร และมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1. สภาพแวดล้อมการทำงาน 2. การมีส่วนร่วมของพนักงาน และ 3. ความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่สร้างความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” มาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ประกอบด้วย

1) สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข

2) น้ำใจงาม (Happy Heart) หมายถึง การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคน ตั้งแต่ เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต

3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการทำงานและใช้ชีวิต

4) การหาความรู้ (Happy Brain) หมายถึง การหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

5) คุณธรรม (Happy Soul) คือ การมีคุณธรรม (hiri โอตฺปปะ) ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์นำความสุขสู่องค์กร มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

6) ใช้เงินเป็น (Happy Money) หมายถึง ปลอดภัย ใช้จ่ายเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดีมีชีวิตที่เหมาะสม

7) ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน

8) สังคมดี (Happy Society) หมายถึง มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตน ทำงานและพักอาศัย เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Strellioff, 2003, อ้างถึงใน ชัลวานา สะซานี (2550) กล่าวว่า “Engagement” มีความหมายเดียวกับ “Commitment” หมายถึง ความผูกพันเป็นสถานะที่เกี่ยวข้องกับทั้งอารมณ์ และเหตุผลของบุคคลในด้านการงานและองค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม 3 ลักษณะ คือ

1) การพูด (Say) คือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้แก่บุคคลอื่นฟัง ไม่ว่าจะ เป็นเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ลูกค้า และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ

2) การอยู่กับองค์กร (Stay) คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป แม้จะมี หน่วยงานอื่นที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า

3) การรับใช้ (Serve) คือ ความภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการ สนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อองค์กรเมื่อจำเป็น

Woodruffe (2006) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความพยายามอย่างละเอียด รอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของบุคลากรที่ใส่ไปในการทำงาน เป็นความมุ่งมั่นที่จะ อุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร

จารุพันธ์ อธิธิราชกุล (2554) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเต็มใจของ บุคลากรในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร ยอมสละ ความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

แสงเดือน รักษาใจ (2554) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของ พนักงาน แต่ละบุคคลที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับองค์กร โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อ องค์กรจะแสดงลักษณะเฉพาะ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า 2) ด้านการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ 3) ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรและ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

กัณฐณัฐ คุรุทใจกล้า (2556) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ พนักงานมีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานยังอยู่ในองค์กร แยกลักษณะของความผูกพันได้เป็น

2 ลักษณะ คือ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก คือผลของอารมณ์ หรือความรู้สึกที่มีต่อองค์กร พนักงานมีความผูกพันอย่างมาก มีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กร และ 2) ความผูกพันด้านผลสืบเนื่อง ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการตระหนักถึงค่าใช้จ่ายที่มีความสัมพันธ์กับการลาออก

ประติษฐพงษ์ สร้อยเพชร (2557) ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความเต็มใจ พุ่มเท และปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย หากพนักงานขาดความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้พนักงานขาดงาน เข้างานสาย โยกย้าย หรือเปลี่ยนงาน

อนันต์ มณีรัตน์ (2559) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กร หมายถึง สภาพหรือลักษณะของบุคลากรที่แสดงออกโดยการพยายามอย่างสุดความสามารถ พุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

1) การพูดถึงองค์กรในด้านบวก (Say) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและการพูดถึงองค์กรในด้านบวกหรือในทางที่ดีเมื่อสนทนากับผู้อื่น มีความภูมิใจและยินดีเมื่อกล่าวถึงองค์กรของตน รวมถึงความรู้สึกปรารถนาและหวังดีกับองค์กร

2) ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกองค์กร (Stay) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่อยากเข้าเป็นสมาชิกและดำรงอยู่ในองค์กร

3) ความพุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร พร้อมทั้งห่วงใยช่วยเหลือ สนับสนุนและพัฒนาปรับปรุงองค์กร

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นของบุคลากรทั้งในด้านความรู้สึกและสติปัญญา เพื่อให้งาน ภารกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กรบรรลุผล และมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร 3 ประการ ดังนี้

1) การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) คือ พนักงานกล่าวถึงสิ่งที่ดีขององค์กรให้แก่ผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นเพื่อน ครอบครัว หรือลูกค้า พนักงานมีความภาคภูมิใจและยินดี เมื่อผู้อื่นพูดถึง ปณท ในทางที่ดี อยากบอกผู้อื่นว่าทำงานอยู่ในองค์กรใด อยากชักชวนผู้อื่นให้มาทำงานในองค์กรนี้ ชี้แจงและให้ข้อมูลเมื่อมีผู้กล่าวถึง ปณท ในทางลบ และมีความยินดีที่ ปณท พัฒนาไปในทางที่ดี

2) ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Stay) คือ การที่พนักงานยึดมั่นอยู่กับองค์กรจนเกษียณ แม้จะมีองค์กรอื่นมาชักชวนให้ไปร่วมงานโดยเสนอค่าตอบแทนและตำแหน่งที่ดีกว่าหรือขณะนั้น ปณท กำลังเผชิญกับอุปสรรคก็ตาม เพราะรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ

ในความสำเร็จและการพัฒนาขององค์กร มีคุณค่า พอใจที่จะทำงานที่องค์กรนี้ มีความหวังใน
ความอยู่รอดและทิศทางการเติบโตของ ปรณท

3) ความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร (Strive) คือ การที่พนักงานอยู่ทำงานกับ
องค์กรอย่างเต็มที่ ทำงานรับใช้องค์กร ต้องการสร้างผลงานที่ดีให้องค์กร ใช้ความรู้
ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ แม้จะต้อง
ทำงานล่วงเวลาหรือมีภาระงานมากขึ้นกว่าเดิม มีความยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่
ปรณท จัดขึ้น

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออก
จากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน คือ

1) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งลักษณะครอบคลุมมากกว่าความ
พึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2) ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ
ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

สุกานดา ศุภคติสันต์ (2540) กล่าวว่า ถ้าพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร
จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรดังนี้

1) อัตราการขาดงาน (Absenteeism) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ใน
ทิศทางเดียวกันกับแรงจูงใจและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญกำลังใจ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุ
เป้าหมายได้ง่ายขึ้น โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า
พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีอัตราการขาดงานต่ำ
หรือไม่ค่อยขาดงาน ส่วนผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะขาดงานเป็นประจำ

2) อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) ความผูกพันต่อองค์กรมี
ความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออก และมีความสัมพันธ์กับการลาออกมากกว่าความพึงพอใจในงาน
พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีอัตราการลาออกต่ำ และมีแนวโน้มที่จะทำงานกับ
องค์กรนานกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

3) การปฏิบัติงาน (Job Performance) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรน่าจะเป็นปัจจัยสนับสนุนไปสู่ความพยายามและอาจมีผลเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงาน

ดังนั้น การสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพราะถ้าผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้ก็จะทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดปัญหาการดำเนินงานที่มีผลให้องค์กรไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และยังก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอีกด้วย

Hewitt Associates, 2004 อ้างถึงใน รักษ์รัศมี วุฒิมานพ (2555) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Engaged Employee) คือ ความได้เปรียบในการแข่งขัน เมื่อพนักงานมีความผูกพันจะส่งผลให้องค์กร เจริญเติบโตเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 มากกว่าที่จะทำให้องค์กร เจริญเติบโตลดลง ซึ่งจากการสำรวจพนักงานประมาณ 4 ล้านคน พบว่าองค์กรมีการเจริญเติบโต อธิบายค่าเฉลี่ยของรายได้ใน 5 ปี นั้น มีการเจริญเติบโตเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 หรือมากกว่านั้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร

Steers and Porter (1983) สรุปว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรสามารถแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ที่สำคัญ 4 กลุ่ม ดังนี้

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางต่อความผูกพันต่อองค์กร

2) ลักษณะงาน พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุดคือ ประสิทธิภาพการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

3) ลักษณะขององค์กร พบว่าโครงสร้างองค์กรที่หลากหลายมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4) ประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา

Hewitt Associates, 2004 อ้างถึงใน รักษ์รัศมี วุฒิมานพ (2555) อธิบายถึงปัจจัยที่มีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ตามแนวคิดที่ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) บุคคล (People) ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ และเพื่อนร่วมงาน
2) งาน/คุณค่า (Work/Values) ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงานและความเป็นสมาชิกขององค์กร

3) โอกาสที่ได้รับ (Opportunities) ประกอบด้วย โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

4) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) ประกอบด้วย ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ

5) กระบวนการวิธีการ (Procedures) ประกอบด้วย หลักการปฏิบัติของบุคคล และการทบทวนผลการปฏิบัติงาน

6) รางวัลโดยรวม (Total Rewards) ประกอบด้วย ค่าตอบแทนผลประโยชน์ เกื้อกูลและการให้ความสำคัญ

วิชัย แหวนเพชร (2543) กล่าวว่า พื้นฐานที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว มีดังนี้

1) งาน (Job) คือ ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีความชอบ ความถนัดและความสนใจในงานที่ตนทำอยู่นั้นหรือไม่ หากมีความชอบก็ย่อมมีความพึงพอใจในงานนั้นสูง ในขณะที่บุคคลนั้นทำงานก็มีโอกาสที่จะเรียนรู้งาน เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ก็มากขึ้น

2) ค่าจ้าง (Wage) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกอยากทำงานในหน่วยงานนั้นหรือไม่ องค์กรจึงต้องพิจารณาการให้ค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม โดยเฉพาะในคนงานหรือลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเดียวกัน

3) โอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) ความก้าวหน้าในอาชีพมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

4) การยอมรับ (Recognition) จากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในบทบาทหน้าที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น การให้เกียรติ การรับฟังความคิดเห็นต่อผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจได้

5) สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพแวดล้อมทั่วไปของสถานที่ทำงานเช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบฯ

6) ผลประโยชน์ (Benefit) และสวัสดิการ (Services) หมายถึง สิ่งที่ได้รับตอบแทนจากผลการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าน้ำมันรถ และอื่น ๆ

7) ผู้บังคับบัญชา (Leader) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจมาก เช่น ลักษณะของผู้บังคับบัญชาเป็นแบบใด มีทักษะการบริหารงาน ความรู้หลักจิตวิทยา และหลักมนุษยสัมพันธ์เพียงพอ เมื่อมีปัญหาผู้บังคับบัญชามีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานได้หรือไม่

8) เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กรย่อมส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น

9) องค์กรและการจัดการ (Organization and Management) หมายถึง องค์กรใดที่มีชื่อเสียงในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดการยอมรับ เกิดความพึงพอใจในองค์กรนั้น

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) ได้แบ่งปัจจัยของความผูกพัน (Engagement Factors) เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านองค์กร ได้แก่ การสร้างช่องทางสื่อสารให้กับพนักงาน รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน มีมาตรฐานในการทำงานอยู่ในระดับที่ดี ส่งเสริมให้พนักงานได้สร้างสรรค์และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเหมาะสมในการทำงาน

2) ด้านงาน ได้แก่ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความเชี่ยวชาญของพนักงาน ให้โอกาสพนักงานมีส่วนในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานให้พนักงานอย่างเพียงพอ และมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร

3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ มีการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม จัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในอาชีพ มีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม และทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ

4) ด้านภาวะผู้นำ ผู้นำจะต้องมีการวางแผนงานและพัฒนาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ให้คำแนะนำและแนวทางในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และมีการแจ้งให้พนักงานรับทราบผลการประเมินของตนเอง

รักษ์รัศมี วุฒิमानพ (2555) ได้แบ่งกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ออกเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่

1) ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง สิ่งที่บริษัท หรือหน่วยงานจัดสรรให้กับพนักงานเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ สวัสดิการที่เหมาะสม เป็นธรรมและเป็นที่พึงพอใจ การให้ค่าตอบแทน รางวัล

2) ปัจจัยด้านโอกาสการพัฒนา และความก้าวหน้าในการทำงาน คือ สิ่งที่ต้องการจะสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสและพัฒนา เมื่อมีประสบการณ์มากขึ้น ความสามารถมากขึ้น การวางโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการให้โอกาสการเพิ่มทักษะและความรู้ที่เกี่ยวกับการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตนเองในลักษณะการฝึกอบรมหรือเพิ่มโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ การพัฒนาสายอาชีพ การเรียนรู้และพัฒนา ความก้าวหน้าในการทำงาน โปรแกรมการพัฒนาตนเอง/ฝึกอบรม

3) ปัจจัยด้านการให้อำนาจ คือ การที่ผู้บริหารกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจในงานของตนเอง ได้แก่ การให้อำนาจ การยอมรับ การรับฟังความคิดเห็น การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายใน หน่วยงาน ทั้งทางด้านจิตวิทยาและด้านกายภาพ

4.1) ปัจจัยด้านจิตวิทยา ได้แก่ ลักษณะผู้นำ สัมพันธภาพในการทำงาน ความร่วมมือและสนับสนุนในการทำงานภายในองค์กร การดูแลเอาใจใส่จากองค์กร การสื่อสารภายใน

4.2) ปัจจัยด้านกายภาพ ได้แก่ การดูแลสภาพความปลอดภัยในการทำงาน มีเครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานพื้นฐานที่มีความเหมาะสม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Meyer and Allen (1997) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกของการมีส่วนร่วม และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์กร

2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่ได้จากทำงานต่อไปในองค์กร โดยเปรียบเทียบระหว่างการทำงานต่อไปกับการ

นอกจากองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในระดับสูงจะมีความรู้สึกว่ารายได้ สิทธิประโยชน์ รางวัล และเกียรติยศที่ได้รับจากองค์กรนี้ มีคุณค่าสูงกว่าที่จะออกไปจากองค์กรและจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร มีความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูงจะทำงานในองค์กรต่อไป เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องและสมควรทำ ถือเป็นพันธะผูกพันที่ต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร เพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร

Hewitt Associates, 2004 อ้างถึงใน อนันต์ มณีรัตน์ (2559) ให้มุมมองว่าความผูกพันของบุคลากรแสดงออกได้โดยพฤติกรรม 3 ประการ คือ

1) Say คือ การพูดถึงองค์กรในแง่บวก เมื่อสนทนากับผู้อื่น เพื่อนร่วมงาน และมีแนวโน้มการพูดกับลูกค้าขององค์กรในทางบวก

2) Stay คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

3) Strive คือ การใช้ความสามารถและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ความช่วยเหลือหรือให้การสนับสนุนธุรกิจขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน มี 7 ประการ ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำ (Leadership)
- 2) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture/Purpose)
- 3) ลักษณะงาน (Work Activity)
- 4) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
- 5) คุณภาพชีวิต (Quality of life)
- 6) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
- 7) ความสัมพันธ์ (Relationship)

จากปัจจัยความผูกพัน ทั้ง 7 ประการ ตามแนวคิดของ Hewitt Associates นั้น ถูกลำมาใช้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการวัดความผูกพันของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ เช่น ในการศึกษาถึงความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในประเทศแคนาดา จำนวน 120 องค์กร จากบุคลากรมากกว่า 80,000 ราย พบว่าองค์กรที่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด (Best employers) จำนวน 50 องค์กร โดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรสูงกว่าองค์กรที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ถึงร้อยละ 2 และมีอัตราการเจริญเติบโตของรายได้สูงถึงร้อยละ 16.1 เปรียบเทียบกับอัตรา

การเจริญเติบโตของรายได้ขององค์กรที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดซึ่งคิดเป็นร้อยละ 6.1 จะเห็นได้ว่า จากการสำรวจองค์กรที่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดนั้น มีระดับความผูกพันของบุคลากรสูงกว่าองค์กรที่ไม่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด และมีอัตราการเติบโตสูงกว่าเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของบุคลากรเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มผลการดำเนินงานทางธุรกิจขององค์กรที่มีทิศทางที่สอดคล้องกัน

มลฤดี ตันสุขานันท์ (2550) กล่าวว่า บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ธรรมชาติของบุคคล เป็นลักษณะงานประจำตัวในด้านจิตวิทยา บุคคลมีความต้องการ ความคิด ค่านิยม และอารมณ์ ความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงความสามารถในการปรับตัวและบุคลิกภาพของบุคคลนั้น
- 2) ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้บุคคลอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 3) ธรรมชาติของมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และสภาพแวดล้อมขององค์กร
- 4) ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะงาน ความสนใจในงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ (2554) กล่าวว่า สัญญาณแสดงให้เห็นถึงความผูกพันในการทำงานกับองค์กร เรียกว่า PaRs ประกอบด้วย

Participation (Pa) คือ การร่วมมือสนับสนุนธุรกิจขององค์กรเป็นสัญญาณสำคัญที่สุดที่จะบ่งบอกได้ว่าพนักงานเริ่มขาดความผูกพันหรือไม่ พนักงานมักคิดเสมอว่าตนเองไม่ใช่เจ้าขององค์กร จึงไม่ใส่ใจกิจกรรมใด ๆ พนักงานไม่ใส่ใจเมื่อเห็นเพื่อนพนักงานทำผิดวินัย หรือไม่มีจรรยาบรรณในการทำงาน โดยมักจะพูดเสมอว่า “บริษัทนี้ ไม่ใช่ของคนคนเดียว”

Retire (R) คือ ความต้องการอยู่กับองค์กรจนเกษียณ เป็นสัญญาณสำคัญรองลงมาจาก Pa หากพนักงานไม่มีความรู้สึกเช่นนี้ อาจเกิดการลาออกของพนักงาน หรือพนักงานที่ไม่ต้องการให้ลาออกแต่กลับเข้ามายื่นขอเกษียณอายุก่อน (Early Retire) เพราะพนักงานเริ่มมองไม่เห็นอนาคตของตนเอง พนักงานคิดว่าถึงอยู่ในองค์กรต่อไปก็แค่ลูกหลานและเจ้าของกิจการเท่านั้นที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือเฉพาะคนสนิทของผู้บังคับบัญชา ทำให้

พนักงานไม่มีใจที่อยากทำงานอยู่กับองค์กร ส่งผลให้มีพนักงานจำนวนมากเกษียณอายุก่อน ทั้งที่เป็นกลุ่มที่องค์กรไม่อยากจะให้ออก

Speak (S) คือ การพูดถึงองค์กรด้านบวก การพูดถึงองค์กรในทางลบสังเกตได้จากการตั้งคำถามต่าง ๆ ในเชิงลบจากพนักงานที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ต่อฝ่ายบุคคลหรือต่อผู้บริหารระดับสูง หากพนักงานพูดถึงองค์กรในแง่ที่ไม่ดีให้กับบุคคลภายนอกฟัง แสดงว่าพนักงานเริ่มขาดความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กร จึงพูดเปรียบเทียบองค์กรของตนเองกับคู่แข่งหรือองค์กรอื่น เช่น เรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ บรรยากาศในการทำงาน และแง่มุมอื่น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานขาดความผูกพันในการทำงานกับองค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (THAILAND POST CO., LTD.) เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (Ministry of Digital Economy and Society: MDES) จัดตั้งขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2546 โดยมีกระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้นทั้งหมด โดยแปลงสภาพมาจากหน่วยงานบริการด้านไปรษณีย์ของการสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) เดิมกิจการไปรษณีย์ของไทยได้รับการจัดตั้งขึ้นในปี 2426 ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยเริ่มจากเป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกรมไปรษณีย์ (ต่อมาได้เปลี่ยนเป็นกรมไปรษณีย์โทรเลข) จวบจนถึงต้นปี 2520 จึงได้มีการเปลี่ยนแปลงสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจในนามการสื่อสารแห่งประเทศไทย เพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ต่อมาในปี 2546 จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีลักษณะไร้พรมแดน (Globalization) มากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการเปิดเสรีการค้าบริการ ส่งผลให้ต้องมีการแปลงสภาพกิจการไปรษณีย์อีกครั้งเป็นรูปบริษัทจำกัดดังกล่าวแล้วข้างต้น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานเชิงธุรกิจและศักยภาพในการแข่งขันให้สามารถหารายได้เลี้ยงตัวเองได้ ในขณะที่ยังคงรับภาระในการให้บริการเชิงสังคมเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติโดยต่อเนื่อง

ภายหลังการแปลงสภาพเป็น ปณท ได้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารและการดำเนินงานให้เป็นเชิงธุรกิจมากขึ้น มีการจัดทำแผนธุรกิจไปรษณีย์อย่างเป็นระบบ โดยแบ่งตลาดการให้บริการออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มบริการไปรษณีย์ภัณฑ์ กลุ่มบริการขนส่งและโลจิสติกส์ กลุ่มบริการระหว่างประเทศ กลุ่มธุรกิจค้าปลีกและการเงิน อีกทั้งมีการพัฒนารูปแบบบริการในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วให้

เหมาะสมกับวิถีการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน อาทิ 1.จุดบริการส่งด่วนในประเทศ (EMS Point) 2.มาตรฐานบริการ EMS ในประเทศนำจ่ายภายในวันเดียวกัน (Same Day) 3.บริการแอปพลิเคชัน Prompt Post พร้อมบริการกล่องพร้อมส่ง 4.บริการeCo-Post 5.บริการเก็บเงินที่มือผู้รับ (COD – Cash On Delivery) 6.แอปพลิเคชัน Wallet@Post 7.บริการ ePacket ระหว่างประเทศ 8.บริการ Cool EMS 9.บริการคูเรียร์โพสต์ (Courier Post) 10.บริการขนส่งสินค้าและสิ่งของขนาดใหญ่ (Logispost) 11.บริการของดีทั่วไทย ส่งให้ถึงมือ (เป็นบริการรับส่งซื้อสินค้าและอาหารอร่อยที่มีชื่อเสียงจากภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ) 12.บริการชำระเงินทางไปรษณีย์ (Pay at Post) 13.ตู้ไปรษณีย์อัจฉริยะ (iBox) 14.ตู้รับฝากไปรษณีย์อัตโนมัติ(Automated Postal Machine : APM) 15.บริการ Drive Thru Post “ส่งของ...ไม่ต้องลงจากรถ” เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้เสริมประสิทธิภาพการให้บริการด้วยการนำระบบที่ผู้ฝากส่งสามารถติดตามและตรวจสอบสิ่งของที่ส่งทางไปรษณีย์ได้ด้วยตนเอง (ระบบ Track & Trace) มาใช้กับบริการบางบริการด้วย

ที่อยู่ปัจจุบัน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

เลขที่ 111 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ

10210-0299

วิสัยทัศน์

"เป็นผู้ให้บริการไปรษณีย์และบริการ e-Commerce Logistics ครบวงจรด้วยมาตรฐานสากลที่ผู้ให้บริการไทยนึกถึงในลำดับแรก"

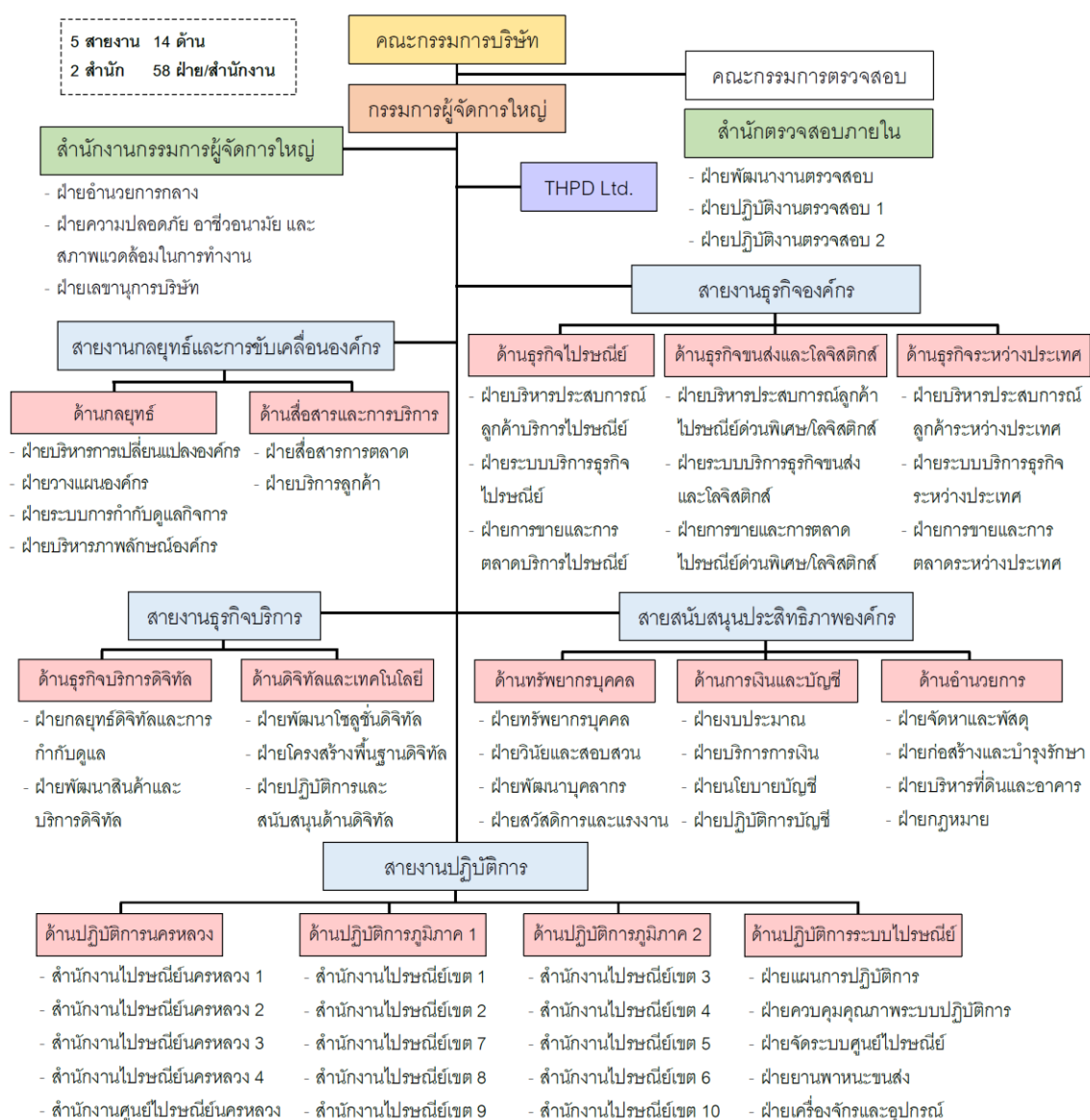
พันธกิจองค์กร

1. ให้บริการจัดส่งสิ่งของ ข่าวสาร ข้อมูล และโอนเงินทั่วโลกที่ลูกค้าเข้าถึงได้อย่างสะดวก มีคุณภาพ มีมาตรฐานสากล ราคาสมเหตุสมผล และเชื่อถือได้
2. พัฒนาให้ไปรษณีย์ไทยเป็นศูนย์กลางธุรกิจไปรษณีย์และบริการ Logistics สำหรับธุรกิจ e-Commerce ของประเทศ
3. บริหารจัดการและใช้ประโยชน์จากข้อมูลการดำเนินงานในการสร้างฐานความรู้และนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาธุรกิจของลูกค้าให้เติบโตไปด้วยกัน
4. ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน (เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม)

ค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรม

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด คือ “I-SURE” ประกอบด้วย

I ย่อมาจาก Integrity	หมายถึง	ความซื่อสัตย์
S ย่อมาจาก Service Mind	หมายถึง	การมีใจรักในการให้บริการ
U ย่อมาจาก Unity	หมายถึง	ความรักองค์กร
R ย่อมาจาก Result Orientation	หมายถึง	การทำงานโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
E ย่อมาจาก Change Capability	หมายถึง	ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างองค์กร ปณท (ประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2563)

ปัจจุบัน ปณท มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 31,154 คน (ณ วันที่ 1 มกราคม 2563) ประกอบด้วยพนักงาน จำนวน 17,572 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2,539 คน และลูกจ้าง 11,043 คน แยกตามสังกัดได้ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนบุคลากรแบ่งตามสังกัด (ณ วันที่ 1 มกราคม 2563)

สังกัด	พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง
ส่วนกลาง	2,140	60	221
สำนักงานศูนย์ไปรษณีย์นครหลวง	764	114	462
สำนักงานไปรษณีย์นครหลวง 1	1,783	208	885
สำนักงานไปรษณีย์นครหลวง 2	1,402	222	1,205
สำนักงานไปรษณีย์นครหลวง 3	1,515	253	648
สำนักงานไปรษณีย์นครหลวง 4	1,297	272	843
สำนักงานไปรษณีย์เขต 1	580	106	434
สำนักงานไปรษณีย์เขต 2	1,022	221	1,360
สำนักงานไปรษณีย์เขต 3	930	223	831
สำนักงานไปรษณีย์เขต 4	904	180	968
สำนักงานไปรษณีย์เขต 5	771	101	478
สำนักงานไปรษณีย์เขต 6	807	103	494
สำนักงานไปรษณีย์เขต 7	973	122	733
สำนักงานไปรษณีย์เขต 8	1,186	151	708
สำนักงานไปรษณีย์เขต 9	860	122	542
สำนักงานไปรษณีย์เขต 10	638	81	231
รวม	17,572	2,539	11,043

ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ประเภทของสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการที่สำคัญ

1. เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล

เงินค่ารักษาพยาบาลที่ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ดังนี้

1) สถานพยาบาลของราชการ ผู้ปฏิบัติงานและบุคคลในครอบครัวที่เข้ารับการรักษายาบาล ทั้งประเภทผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน ให้เบิกได้เต็มจำนวนที่จ่ายไปจริง เว้นแต่ ค่าอวัยวะเทียม รวมทั้งค่าซ่อมแซมอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค ให้เบิกได้ตามอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนดและอัตราบัญชีที่แนบท้ายระเบียบ ทั้งนี้ กรณีผู้ป่วยนอก (พนักงาน/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้าง) สามารถเข้ารับการรักษายาบาลเป็นเงินเชื่อได้เฉพาะสถานพยาบาลของราชการที่ ปรณท ได้ทำบันทึกข้อตกลงเข้ารักษายาบาลเป็นเงินเชื่อ (วางบิล) เท่านั้น

2) สถานพยาบาลของเอกชน ผู้ปฏิบัติงานและบุคคลในครอบครัว เบิกได้เฉพาะผู้ป่วยใน (พนักงาน/ลูกจ้างประจำ เบิกได้ครั้งหนึ่งของที่จ่ายไปจริง แต่ไม่เกิน 9,000 บาท ลูกจ้าง/บุคคลในครอบครัวเบิกได้ครั้งหนึ่งของที่จ่ายไปจริง แต่ไม่เกิน 3,000 บาท)

2. เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับบุตร

1) เงินช่วยเหลือบุตร ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิเบิกเงินช่วยเหลือบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย และมีอายุไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์

2) เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิเบิกเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร สำหรับบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายที่ยังศึกษาและอายุไม่เกิน 25 ปี

3. กองทุนบำเหน็จ/กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1) ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในกองทุนบำเหน็จ เมื่อพ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงาน โดยไม่มีความผิดถึงขั้นไล่ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัย มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนบำเหน็จ

2) ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อพ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยไม่มีความผิดถึงขั้นไล่ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัย มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4 เงินชดเชย/เงินตอบแทนความชอบในการทำงาน

1) ผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิได้รับเงินชดเชย ต้องมีคำสั่ง ปรณท ให้ออกจากงานโดยไม่มีความผิด

2) ผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิได้รับเงินตอบแทนความชอบในการทำงาน ต้องมีอายุการทำงานติดต่อกันก่อนเกษียณอายุครบห้าปีขึ้นไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วันทพร เล่าฮะ และ ชินโสณ วิสิฐนินธิกร (2562) ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ” พบว่า อายุ สถานภาพสมรส เงินเดือน และอายุงานของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ส่วนเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน และพบว่าความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวก ($p < .05$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ($r = .602$) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($r = .548$) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ($r = .479$)

ณัฐพรณ ซาญญกรรม (2560) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)” พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ($p < .05$) ส่วนปัจจัยสถานภาพและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

วรารณ ใจอารีหาญ และ เอกชัย อภิศักดิกุล (2560) ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้” พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน และความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางบวก ($r = .458, p < .01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = .447$ และ $.431$ ตามลำดับ) ส่วนด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = .336$)

ก้องภพ คุ่มมงคล (2559) ได้ศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย จำกัด)” พบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน

มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน ($p < .01$) ส่วนสถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

กิติพัฒน์ ดามาพงษ์ (2559) ได้ศึกษา “ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)” พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนของบุคลากร สสส. ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และความสุขในการทำงานด้าน Happy Family, Happy Society และ Happy Worklife มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางบวก ($p < .01$) โดยในด้าน Happy Family มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ด้าน Happy Society มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และด้าน Happy Worklife มีความสัมพันธ์ระดับสูง

อารัญญา เสงฆ์ทรัพย์ศิริ (2558) ได้ศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง” พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในทิศทางบวก ทั้งโดยรวม ($r = .598$, $p < .01$) และรายด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ($r = .514$, $.445$ และ $.544$ ตามลำดับ, $p < .01$)

ไสรตี ไซคุณะวัฒนา (2557) ได้ศึกษา “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่” พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานของพนักงานฯ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนเพศ และสังกัดสายงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางบวก ทั้งในภาพรวม ($r = .696$, $p < .01$) และรายด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($r = .557$) ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ($r = .554$) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($r = .541$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($r = .534$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ($r = .529$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($r = .473$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ($r = .470$) และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($r = .387$)

สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ได้ศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)” พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ส่วนงานที่สังกัดของเจ้าหน้าที่ฯ

ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ($p < .05$)

กัณฐณัฐ คุรุทใจกล้า (2556) ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” พบว่า ความสุขกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางบวก ($r = .14$) เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน พบว่า ด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานระดับต่ำในทิศทางบวก ($r = .20$) ส่วนด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน

ธนรัฐ นาทอง (2556) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5” พบว่า สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนของพนักงานฯ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ($p < .05$) ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

นภัส จิตตธีรภาพ (2554) ได้ศึกษา “ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง” พบว่า เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน และระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ที่แตกต่างกัน ($p < .05$) และพบว่าความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ($r = .357, p < .01$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านน้ำใจงาม ($r = .150, p < .05$) ด้านสังคมดี ($r = .388, p < .01$) ด้านผ่อนคลาย ($r = .235, p < .01$) ด้านหาความรู้ ($r = .345, p < .01$) ด้านใจสงบ ($r = .191, p < .01$) และด้านปลอดภัย ($r = .220, p < .01$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทิศทางบวก ส่วนด้านสุขภาพดีและด้านครอบครัวดีไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

วรรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษา “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ($p < .05$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านความรู้สึกที่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($r = .700$) ด้านลักษณะองค์กร ($r = .687$) และด้านประสบการณ์การทำงาน ($r = .642$) มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงในทิศทางบวก ($p < .01$)

จินดา หลวงตา (2553) ได้ศึกษา “ความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรม กรณีศึกษา: โรงแรมในเครือบริษัทแห่งหนึ่ง เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ($p < .05$) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และพบว่าความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในทิศทางบวก ($r = .70, p < .01$) โดยที่ความสุขในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในงานและด้านการมองสายอาชีพเชิงบวกมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันด้านการคงอยู่ ส่วนความสุขในการปฏิบัติงานด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จและด้านความเชื่อถือศรัทธามีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันด้านจิตใจ

ชัลวานา ฮะซานี (2550) ได้ศึกษา “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในโรงแรมภัทธรธรรมชาติจังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่อยู่ในการอุปการะ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ฝ่าย/แผนก ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) และระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีความผูกพันของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่สถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน ($p < .05$) และจากการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจเพียง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าและความเจริญเติบโตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานโดยรวมในระดับต่ำและเป็นทิศทางเดียวกัน ในขณะที่ด้านโครงสร้างองค์กรและการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านภาพลักษณ์ขององค์กรและทัศนคติที่มีต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน

Mehdad and Iranpour (2014) ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อทางศาสนา ความสุขในการทำงาน และความผูกพันขององค์กรของพนักงานโรงพยาบาลโมบาร์ก โมฮัมเมด ราซูดลาร์ เมืองอิสฟาฮาน ประเทศอิหร่าน” พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment)

Field and Buitendach (2011) ได้ศึกษา “ความสุข ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในแอฟริกาใต้” พบว่าความสุขด้านความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ($r = .331, p < .01$) และด้านความพึงพอใจในชีวิต (Satisfaction with life) ($r = .224, p < .05$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด และทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของกรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ที่อธิบายถึง บุคคลแต่ละคนในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะมีลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล มาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันหรือไม่

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยเลือกใช้ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยนำ “ความสุข 8 ประการ” ประกอบด้วย สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) การผ่อนคลาย (Happy Relax) การหาความรู้ (Happy Brain) คุณธรรม (Happy Soul) ใช้เงินเป็น (Happy Money) ครอบครัวดี (Happy Family) และสังคมดี (Happy Society) มาใช้ในการศึกษาเพื่อหาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ปณท พื้นที่

กรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับและได้รับการพูดถึงอย่างกว้างขวาง อีกทั้งมีการนำแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขนี้ไปใช้อย่างแพร่หลายทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน โดยความสุข 8 ประการของพนักงาน ปณท มีดังนี้

1) สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การมีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี และได้เข้าร่วมฟังบรรยาย/อบรม/สัมมนาในหัวข้อด้านสุขภาพต่าง ๆ ที่ ปณท จัดขึ้น และมีสถานพยาบาลที่เหมาะสม

2) น้ำใจงาม (Happy Heart) หมายถึง การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อ เจ้านาย ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว การให้ความช่วยเหลือโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน การทำงานเป็นทีม มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงานร่วมกัน การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่ ปณท จัดขึ้น

3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต และในการทำงาน มีเวลาว่างทำกิจกรรมที่ชอบ มีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนหรือเพื่อนร่วมงาน และมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ

4) การหาความรู้ (Happy Brain) หมายถึง การหมั่นเพียรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ให้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้เข้าร่วมหลักสูตรอบรมที่ ปณท จัดให้ ได้รับการสนับสนุนจาก ปณท ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

5) คุณธรรม (Happy Soul) คือ การมีศีลธรรมในการดำเนินงาน ละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ทำงานด้วยความสุจริต มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา

6) ใช้เงินเป็น (Happy Money) หมายถึง มีการบริหารจัดการรายรับรายจ่ายที่ดี ทั้งของตนเองและครอบครัว รู้จักออม รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล ปณท มีการสนับสนุนให้พนักงานมีการบริหารจัดการเงินเช่น การจัดอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการเงินเพื่อการวางแผนทางการเงินได้อย่างเหมาะสม

7) ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่น มีความรักความผูกพันต่อกัน คอยสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน รู้สึกลดอดภัยเมื่ออยู่กับครอบครัว

8) สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การมีความรักสามัคคี มีน้ำใจ มีส่วนร่วมในการพัฒนาทั้งชุมชนที่ทำงานและที่พักอาศัย มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ไม่แข่งขัน อิจฉา หรือนินทา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยเลือกใช้ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Hewit Associates ที่กล่าวไว้ว่าความผูกพันของพนักงานแสดงออกได้โดยพฤติกรรม 3 ประการ คือ การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) และการใช้ความสามารถและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ความช่วยเหลือหรือให้การสนับสนุนธุรกิจขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ (Strive) มาใช้ในการศึกษาเพื่อหาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ ปณท นำมาใช้เป็นแนวทางในการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ปณท ทุกระดับ เป็นประจำทุกปี โดยความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของพนักงาน ปณท 3 ประการ มีดังนี้

1) การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) คือ พนักงานกล่าวถึงสิ่งที่ดีขององค์กรให้แก่ผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นเพื่อน ครอบครัว หรือลูกค้า พนักงานมีความภาคภูมิใจและยินดี เมื่อผู้อื่นพูดถึง ปณท ในทางที่ดี อยากบอกผู้อื่นว่าทำงานอยู่ในองค์กรใด อยากชักชวนผู้อื่นให้มาทำงานในองค์กรนี้ ชี้แจงและให้ข้อมูลเมื่อมีผู้กล่าวถึง ปณท ในทางลบ และมีความยินดีที่ ปณท พัฒนาไปในทางที่ดี

2) ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Stay) คือ การที่พนักงานยึดมั่นอยู่กับองค์กรจนเกษียณ แม้จะมีองค์กรอื่นมาชักชวนให้ไปร่วมงานโดยเสนอค่าตอบแทนและตำแหน่งที่ดีกว่า หรือขณะนั้น ปณท กำลังเผชิญกับอุปสรรคก็ตาม เพราะรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในความสำเร็จและการพัฒนาขององค์กร มีคุณค่า พอใจที่จะทำงานที่องค์กรนี้ มีความห่วงใยในความอยู่รอดและทิศทางการเติบโตของ ปณท

3) ความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร (Strive) คือ การที่พนักงานอยู่ทำงานกับองค์กรอย่างเต็มที่ ทำงานรับใช้องค์กร ต้องการสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กร ใช้ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ แม้จะต้องทำงานล่วงเวลาหรือมีภาระงานมากขึ้นกว่าเดิม มีความยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ ปณท จัดขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 8,901 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 400 คน โดยผู้วิจัยคำนวณจากสูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร (ธานินทร์ ศิลป์จารู, 2553, น.47) กำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 5% ซึ่งสามารถคำนวณได้ ดังนี้

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

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{8,901}{1+8,901(0.05)^2}$$

$$n = \frac{8,901}{23.2525}$$

$$n = 382.79 \text{ หรือ } 383 \text{ ตัวอย่าง}$$

จากการคำนวณ จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 383 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้สำรองกลุ่มตัวอย่างเพิ่มจำนวน 17 ตัวอย่าง ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยครั้งนี้จึงเท่ากับ 400 ตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยจำแนกประชากรที่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มตามความแตกต่างของลักษณะงาน ซึ่งแบ่งเป็น งานสำนักงาน และงานปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) โดยสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละชั้นภูมิที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งจากจำนวนพนักงาน 8,901 คน แบ่งเป็นงานสำนักงาน จำนวน 2,380 คน งานปฏิบัติการ จำนวน 6,521 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2563) แบ่งตัวอย่างตามสัดส่วน ได้ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ} = \frac{\text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้นภูมิ} \times \text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งสัดส่วนตามชั้นภูมิ

ลักษณะงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
งานสำนักงาน	2,380	107
งานปฏิบัติการ	6,521	293
รวม	8,901	400

ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) โดยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแจงแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ และเก็บข้อมูลจากพนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ตามสัดส่วนของพนักงานในแต่ละชั้นภูมิตามจำนวนที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 2 ให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการโดยการเก็บแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะงาน โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามแบบมีคำตอบให้เลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ปณท จำนวน 8 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด โดยมีข้อคำถามเชิงบวก 2 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ 1 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามตามแนวทางของ Likert Rating Scale ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็น ดังตาราง 3

ตาราง 3 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนนคำถามเชิงบวก	ค่าคะแนนคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

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

เกณฑ์การวัดระดับความสุขของพนักงานของ ปณท สรุปได้ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21– 5.00	พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ระดับมากที่สุด
3.41– 4.20	พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ระดับมาก
2.61– 3.40	พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ระดับน้อย
1.00 – 1.80	พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ปณท จำนวน 3 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด โดยมีข้อคำถามเชิงบวก 3 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ 2 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามตามแนวทางของ Likert Rating Scale ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็น ดังตาราง 3

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

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

เกณฑ์การวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ปณท สรุปได้ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21– 5.00	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ระดับมากที่สุด
3.41– 4.20	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ระดับมาก
2.61– 3.40	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ระดับปานกลาง

1.81 – 2.60

พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ระดับน้อย

1.00 – 1.80

พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ชุด

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบเบื้องต้น (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach โดยค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม มีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าแอลฟาใกล้เคียง 1 คือมีความเชื่อมั่นสูง โดยกำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ยอมรับได้ควรมากกว่า 0.70 (Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, 2013) โดยมีผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.817
2. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.912

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Science หรือ SPSS) โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)
 - 1.1 ตารางแจกแจงความถี่แสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ได้แก่

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way Analysis of Variance ใช้ในการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของ กลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน ทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA และเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน ทดสอบความแตกต่างโดยสถิติ Brown-Forsythe และเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จะมีค่าระหว่าง -1 และ 1 แปลความหมาย ของค่า r ได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2548)

1. ค่า r มีค่าน้อยกว่า 0 ถึง -1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน นั่นคือ ถ้าค่า x เพิ่มขึ้น ค่า y ก็จะมีแนวโน้มลดลง หรือเมื่อค่า x ลดลง ค่า y มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น
2. ค่า r มีค่ามากกว่า 0 ถึง 1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางทางเดียวกัน นั่นคือ ถ้า x เพิ่ม y ก็จะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นด้วย หรือเมื่อ x ลดลง y ก็จะมีแนวโน้มลดลงด้วย
3. ค่า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

โดยการพิจารณาว่าตัวแปร 2 ตัว นั้น มีความสัมพันธ์กันในระดับใด พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งมีเกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553)

ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0.31 – 0.70 แสดงว่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” จำนวน 400 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	สถิติทดสอบ One-Way ANOVA
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกยกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และได้นำเสนอในรูปแบบของตารางพร้อมคำอธิบาย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของพนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะงาน ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ตาราง 4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	241	60.25
หญิง	159	39.75
รวม	400	100.00
2 อายุ		
20 – 29 ปี	166	41.50
30 – 39 ปี	123	30.75
40 – 49 ปี	69	17.25
50 ปีขึ้นไป	42	10.50
รวม	400	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	188	47.00
ปริญญาตรี	167	41.75
สูงกว่าปริญญาตรี	45	11.25
รวม	400	100.00
4. สถานภาพสมรส		
โสด	260	65.00
สมรส	140	35.00
รวม	400	100.00
5 อายุงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	29	7.25
มากกว่า 1 – 5 ปี	158	39.50
มากกว่า 5 – 10 ปี	81	20.25
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	132	33.00
รวม	400	100.00
6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
13,250 – 16,830 บาท	223	55.75
16,831 – 21,250 บาท	76	19.00
21,251 – 35,150 บาท	45	11.25
35,151 บาท ขึ้นไป	56	14.00
รวม	400	100.00
7. ลักษณะงาน		
งานสำนักงาน	107	26.75
งานปฏิบัติการ	293	73.25
รวม	400	100.00

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 ตัวอย่าง จำแนกได้ ดังนี้

1. เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ เพศชาย จำนวน 241 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 60.25 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 159 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 39.75

2. อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 20 – 29 ปี จำนวน 166 ตัวอย่าง ช่วงอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 123 ตัวอย่าง ช่วงอายุ 40 – 49 ปี จำนวน 69 ตัวอย่าง และช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 42 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 41.50, 30.75, 17.25 และ 10.50 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 188 ตัวอย่าง รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 167 ตัวอย่าง และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 47.00, 41.75 และ 11.25 ตามลำดับ

4. สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะภาพโสด จำนวน 260 ตัวอย่าง รองลงมาสมรสแล้ว จำนวน 140 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 65.00 และ 35.00 ตามลำดับ

5. อายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 1 – 5 ปี จำนวน 158 ตัวอย่าง รองลงมา คือ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 132 ตัวอย่าง มากกว่า 5 – 10 ปี จำนวน 81 ตัวอย่าง และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 29 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 39.50, 33.00, 20.25 และ 7.25 ตามลำดับ

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 13,250 – 16,830 บาท จำนวน 223 ตัวอย่าง รองลงมา คือ ช่วง 16,831 – 21,250 บาท จำนวน 76 ตัวอย่าง ช่วง 35,151 บาท ขึ้นไป จำนวน 56 ตัวอย่าง และช่วง 21,251 – 35,150 บาท จำนวน 45 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 55.75, 19.00, 14.00 และ 11.25 ตามลำดับ

7. ลักษณะงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานงานปฏิบัติการ จำนวน 293 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 73.25 รองลงมาคือ งานสำนักงาน จำนวน 107 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 26.75

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของพนักงาน ปณท ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของพนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ สุขภาพดี น้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ คุณธรรม ใช้เงินเป็น ครอบครัวยุติ และสังคมดี ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านสุขภาพดี			
1. ปณท มีความใส่ใจในสุขภาพของพนักงานเป็นอย่างดี (เช่น การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี การจัดให้สถานพยาบาลเข้ามาฉีดวัคซีนที่จำเป็นให้แก่ผู้ที่สนใจเป็นประจำทุกปี เป็นต้น)	4.09	0.862	มาก
2. ปณท มีการจัดบรรยายให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ/ร่างกายที่มีปัญหาจากการทำงานอย่างเหมาะสม (เช่น การบริหารร่างกายที่เกิดจากออฟฟิศซินโดรม การให้ความรู้ในการดูแลดวงตาพร้อมทั้งตรวจสุขภาพตา เป็นต้น)	3.46	0.980	มาก
3. ท่านต้องเข้ารับการรักษาอาการเจ็บป่วยบ่อย เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้	3.11	1.253	ปานกลาง
รวมด้านสุขภาพดี	3.55	0.643	มาก
ด้านน้ำใจงาม			
4. ปณท มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี	3.64	0.868	มาก
5. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมต่าง ๆ ที่ ปณท จัดขึ้นอยู่เสมอ	3.59	0.935	มาก
6. ท่านมักช่วยเหลือเจ้านาย ลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงาน โดยหวังผลตอบแทน	3.84	1.229	มาก
รวมด้านน้ำใจงาม	3.69	0.674	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการผ่อนคลาย			
7. ท่านมีเวลาพักผ่อนหรือทำกิจกรรมที่ท่านชอบ/สนใจหลังจากเลิกงานอย่างเพียงพอ	3.45	1.034	มาก
8. ใน ปณท มีสถานที่ผ่อนคลายหรือพักผ่อนหย่อนใจที่เหมาะสม	3.03	1.096	ปานกลาง
9. ท่านรู้สึกเครียดจากการทำงานบ่อยครั้ง	3.05	1.064	ปานกลาง
รวมด้านการผ่อนคลาย	3.17	0.733	ปานกลาง
ด้านการหาความรู้			
10. ท่านคิดว่าการศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จะช่วยให้ท่านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.01	0.986	มาก
11. ปณท มีการสนับสนุนให้พนักงานศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เช่น จัดหลักสูตรอบรมให้พนักงาน การให้ทุนการศึกษา การจัดดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น	3.59	0.951	มาก
12. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำไม่จำเป็นต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมเพราะเพียงพอแล้ว	3.82	1.142	มาก
รวมด้านการหาความรู้	3.81	0.758	มาก
ด้านคุณธรรม			
13. ท่านคิดว่าการนำหลักธรรมมาทางศาสนาเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงานจะทำให้ท่านมีสมาธิในการทำงานและทำงานได้ดีขึ้น	3.73	0.929	มาก
14. ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำ และรับผิดชอบต่องานที่ทำเสมอ	4.20	0.839	มาก
15. ท่านไม่ค่อยเคารพกฎระเบียบของ ปณท และมาปฏิบัติงานสายเป็นประจำ	4.19	1.055	มาก
รวมด้านคุณธรรม	4.04	0.693	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านใช้เงินเป็น			
16. ท่านมีการจัดทำรายรับ-รายจ่ายเป็นประจำทุกเดือน	3.23	1.121	ปานกลาง
17. ปณท มีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการการเงิน เพื่อให้พนักงานวางแผนทางการเงินได้อย่างเหมาะสม	3.06	1.003	ปานกลาง
18. ปัจจุบันท่านต้องนำเงินเดือนครึ่งหนึ่งหรือมากกว่า ไปชำระหนี้ จนทำให้ประสบปัญหาทางการเงิน	3.01	1.249	ปานกลาง
รวมด้านใช้เงินเป็น	3.10	0.716	ปานกลาง
ด้านครอบครัวดี			
19. ท่านและสมาชิกในครอบครัวมีความรักความผูกพันต่อกัน รู้สึกอบอุ่นและปลอดภัยเมื่ออยู่กับครอบครัว	4.27	0.826	มากที่สุด
20. ท่านมีเวลาร่างจากการทำงานทำกิจกรรมร่วมกับคนในครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ	3.50	1.028	มาก
21. น้อยครั้งที่ท่านจะปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากครอบครัว เมื่อมีปัญหา	2.91	1.122	ปานกลาง
รวมด้านครอบครัวดี	3.56	0.597	มาก
ด้านสังคมดี			
22. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและที่ทำงานของท่านอยู่เสมอ	3.52	0.895	มาก
23. ในที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่แข่งขัน อิจฉา หรือนินทา	3.23	1.081	ปานกลาง
24. ท่านมักขัดแย้งกับเจ้านาย ลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือหน่วยงานอื่น	3.97	1.021	มาก
รวมด้านสังคมดี	3.57	0.666	มาก
ความสุขในการทำงานโดยรวม	3.56	0.445	มาก

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของพนักงาน ปณท ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร พบว่าความสุขในการทำงานโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ด้านคุณธรรม

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานด้านคุณธรรม มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ พนักงานยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำ รับผิดชอบต่องานที่ทำเสมอ พนักงานไม่ค้อยเคารพกฎระเบียบของ ปณท และมาปฏิบัติงานสายเป็นประจำ และพนักงานคิดว่าการนำหลักธรรมมาทางศาสนาเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงานจะทำให้มีสมาธิในการทำงานและทำงานได้ดีขึ้น โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20, 4.19 และ 3.73

ด้านการหาความรู้

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานด้านการหาความรู้ มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ พนักงานคิดว่าการศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จะช่วยให้ท่านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานคิดว่างานที่ทำไม่จำเป็นต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมเพราะเพียงพอแล้ว และ ปณท มีการสนับสนุนให้พนักงานศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01, 3.82 และ 3.59

ด้านน้ำใจงาม

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ พนักงานมักช่วยเหลือเจ้านาย ลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงาน โดยหวังผลตอบแทน ปณท มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี และพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมต่าง ๆ ที่ ปณท จัดขึ้นอยู่เสมอ โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.64 และ 3.59

ด้านสังคมดี

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานด้านสังคมดี มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ พนักงานมักขัดแย้งกับเจ้านาย ลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือหน่วยงานอื่น และพนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและที่ทำงานอยู่เสมอ โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97, 3.52 และพบความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ในที่ทำงานของพนักงานมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่แข่งขัน อิจฉา หรือนินทากัน โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

ด้านครอบครัว

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานด้านครอบครัว มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานและสมาชิกในครอบครัวมีความรักความผูกพัน ต่อกัน รู้สึกอบอุ่นและปลอดภัยเมื่ออยู่กับครอบครัว โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 มีความคิดเห็นอยู่ ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานมีเวลาว่างจากการทำงานทำกิจกรรมร่วมกับคนใน ครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และพบความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ น้อยครั้งที่พนักงานจะปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากครอบครัวเมื่อมี ปัญหา โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91

ด้านสุขภาพ

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ปณท มีความใส่ใจในสุขภาพของพนักงานเป็นอย่างดี (เช่น การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี การจัดให้สถานพยาบาลเข้ามาฉีดวัคซีนที่จำเป็นให้แก่ผู้ที่ สนใจเป็นประจำทุกปี เป็นต้น) และมีการจัดบรรยายให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ/ร่างกาย ที่มีปัญหาจากการทำงานอย่างเหมาะสม (เช่น การบริหารร่างกายที่เกิดจากออฟฟิศซินโดรม การ ให้ความรู้ในการดูแลดวงตาพร้อมทั้งตรวจสุขภาพตา เป็นต้น) โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09, 3.46 และพบความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานต้องเข้ารับการรักษ าอาการเจ็บป่วยบ่อย เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้ โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

ด้านการผ่อนคลาย

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลาย มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานมีเวลาพักผ่อนหรือทำกิจกรรมที่ชอบ/สนใจหลังจาก เลิกงานอย่างเพียงพอ โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และพบความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ พนักงานรู้สึกเครียดจากการทำงานบ่อยครั้ง และใน ปณท มีสถานที่ผ่อน คลายหรือพักผ่อนหย่อนใจที่เหมาะสม โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และ 3.03

ด้านใช้เงิน

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดี มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ พนักงานมีการจัดทำรายรับ-รายจ่ายเป็นประจำทุกเดือน ปณท มีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการการเงินเพื่อให้พนักงานวางแผนทางการเงินได้อย่างเหมาะสม และปัจจุบันพนักงานต้องนำเงินเดือนครั้งหนึ่งหรือมากกว่า ไปชำระหนี้ จนทำให้ประสบปัญหาทางการเงิน โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23, 3.06 และ 3.01

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ปณท ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี			
1. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานกับ ปณท	4.30	0.795	มากที่สุด
2. ท่านจะบอกผู้อื่นถึงสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่ ปณท เสมอเมื่อมีโอกาส	4.24	0.747	มากที่สุด
3. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดี เมื่อผู้อื่นพูดถึง ปณท ในทางที่ดี	4.35	0.774	มากที่สุด
4. ท่านไม่ชี้แจงหรือให้ข้อมูลใด ๆ เมื่อมีผู้กล่าวถึง ปณท ในทางลบ	3.20	1.357	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกเฉย ๆ แม้ว่า ปณท จะพัฒนาไปในทางที่ดี	3.63	1.258	มาก
รวมด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	3.94	0.696	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร			
6. ท่านคิดว่าจะทำงานกับ ปณท จนกว่าจะเกษียณอายุ	4.04	1.046	มาก
7. ท่านคิดว่าท่านเป็นคนสำคัญของ ปณท ที่มีส่วนในความสำเร็จและการพัฒนาขององค์กร	3.72	0.965	มาก
8. ท่านไม่คิดจะลาออกจาก ปณท แม้ขณะนี้ ปณท จะเผชิญปัญหาอุปสรรคก็ตาม	3.99	1.004	มาก
9. ท่านคิดจะลาออกจาก ปณท หากมีองค์กรอื่นมาชักชวนให้ไปร่วมงาน โดยเสนอค่าตอบแทนและตำแหน่งที่ดีกว่า	3.48	1.258	มาก
10. ท่านรู้สึกเฉย ๆ ในความอยู่รอดและทิศทางการเติบโตของ ปณท	3.67	1.140	มาก
รวมด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	3.78	0.811	มาก
ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร			
11. ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.23	0.835	มากที่สุด
12. ท่านพยายามหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	4.10	0.856	มาก
13. ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ ปณท จัดขึ้น	4.01	0.891	มาก
14. ท่านไม่ยอมทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบ เพราะจะทำให้ท่านมีภาระงานมากขึ้นกว่าเดิม	3.61	1.152	มาก
15. ท่านจะทำงานในเวลางานเท่านั้น แม้ว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายยังไม่สำเร็จจุล่ง	3.73	1.183	มาก
รวมด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร	3.93	0.773	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.89	0.683	มาก

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ปณท ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ พนักงานมีความภาคภูมิใจและยินดีเมื่อผู้อื่นพูดถึง ปณท ในทางที่ดี ภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานกับ ปณท และพนักงานจะบอกผู้อื่นถึงสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่ ปณท เสมอ เมื่อมีโอกาส โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35, 4.30 และ 4.24 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานรู้สึกเฉย ๆ แม้ว่า ปณท จะพัฒนาไปในทางที่ดี โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และพบความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานไม่ชี้แจงหรือให้ข้อมูลใด ๆ เมื่อมีผู้กล่าวถึง ปณท ในทางลบ โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และพบความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ พนักงานพยายามหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ ปณท จัดขึ้น พนักงานจะทำงานในเวลางานเท่านั้น แม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายยังไม่สำเร็จจุล่ง และพนักงานไม่อยากทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบ เพราะจะทำให้มีภาระงานมากขึ้นกว่าเดิม โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 4.01, 3.73 และ 3.61

ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ พนักงานคิดว่าจะทำงานกับ ปณท จนกว่าจะเกษียณอายุ ไม่คิดจะลาออกจาก ปณท แม้ขณะนี้ ปณท จะเผชิญปัญหาอุปสรรคก็ตาม พนักงานคิดว่าตนเป็นคนสำคัญของ ปณท ที่มีส่วนในความสำเร็จและการพัฒนาขององค์กร

พนักงานรู้สึกเฉย ๆ ในความอยู่รอดและทิศทางการเติบโตของ ปณท และพนักงานคิดจะลาออก จาก ปณท หากมีองค์กรอื่นมาชักชวนให้ไปร่วมงาน โดยเสนอค่าตอบแทนและตำแหน่งที่ดีกว่า โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04, 3.99, 3.72, 3.67 และ 3.48

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 7 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1. ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	4.908*	0.027
2. ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	0.155	0.694
3. ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร	1.482	0.224
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.033	0.082

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 7 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงใช้วิธี Equal variances not assumed

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่ามีค่าความแปรปรวนเท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงใช้วิธี Equal variances assumed

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
ไพร่ชนียไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านการกล่าวถึงองค์กร ในทางที่ดี	ชาย	3.93	0.072	-0.506	360.733	0.613
	หญิง	3.96	0.655			
ด้านความปรารถนา ที่จะอยู่กับองค์กร	ชาย	3.76	0.816	-0.425	398	0.671
	หญิง	3.80	0.805			
ด้านความทุ่มเท ในการทำงานให้องค์กร	ชาย	3.93	0.796	-0.292	398	0.770
	หญิง	3.95	0.739			
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	ชาย	3.87	0.709	-0.447	398	0.655
	หญิง	3.90	0.643			

จากตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไพร่ชนียไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ t-test พบว่า พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานบริษัท ไพร่ชนียไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 9 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไพร่ชนียไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	1.222	3	396	0.301
2. ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	0.985	3	396	0.400

ตาราง 9 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3. ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร	1.124	3	396	0.339
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	0.938	3	396	0.422

จากตาราง 9 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่ามีค่าความแปรปรวนเท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบต่อไป

ตาราง 10 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการกล่าวถึงองค์กร ในทางที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	19.355	3	6.452	14.693*	0.000
	ภายในกลุ่ม	173.888	396	0.439		
	รวม	193.243	399			
ด้านความปรารถนา ที่จะอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	36.919	3	12.306	21.621*	0.000
	ภายในกลุ่ม	225.399	396	0.569		
	รวม	262.318	399			
ด้านความทุ่มเทใน การทำงานให้องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	14.012	3	4.671	8.249*	0.000
	ภายในกลุ่ม	224.232	396	0.566		
	รวม	238.244	399			

ตาราง 10 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	22.047	3	7.349	17.734*	0.000
	ภายในกลุ่ม	164.096	396	0.414		
	รวม	186.143	399			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 10 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA พบว่า พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ Scheffe

ตาราง 11 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Scheffe

อายุ	$\bar{X}$	20 – 29 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.71	3.98	4.21	4.30
20 – 29 ปี	3.71	-	-0.27*	-0.50*	-0.58*
			(0.008)	(0.000)	(0.000)
30 – 39 ปี	3.98		-	-0.23	-0.31
				(0.149)	(0.076)
40 – 49 ปี	4.21			-	-0.08
					(0.943)
50 ปีขึ้นไป	4.30				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 20 – 29 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี 40 – 49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Scheffe

อายุ	$\bar{X}$	20 – 29 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.48	3.78	4.17	4.31
20 – 29 ปี	3.48	-	-0.29*	-0.69*	-0.83*
			(0.014)	(0.000)	(0.000)
30 – 39 ปี	3.78		-	-0.39*	-0.53*
				(0.008)	(0.002)
40 – 49 ปี	4.17			-	-0.14
					(0.821)
50 ปีขึ้นไป	4.31				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 12 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 20 – 29 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี 40 – 49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พนักงานที่มีอายุ 30 – 39 กับพนักงานที่มีอายุ 40 – 49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Scheffe

อายุ	$\bar{X}$	20 – 29 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.72	4.03	4.13	4.19
20 – 29 ปี	3.72	-	-0.31*	-0.41*	-0.47*
			(0.009)	(0.002)	(0.006)
30 – 39 ปี	4.03		-	-0.11	-0.16
				(0.826)	(0.703)
40 – 49 ปี	4.13			-	-0.05
					(0.988)
50 ปีขึ้นไป	4.19				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 13 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงาน ปณท ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 20 – 29 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี 40 – 49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านภาพรวม จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Scheffe

อายุ	$\bar{X}$	20 – 29 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.72	4.03	4.13	4.19
20 – 29 ปี	3.64	-	-0.29*	-0.53*	-0.63*
			(0.003)	(0.000)	(0.000)
30 – 39 ปี	3.93		-	-0.24	-0.34*
				(0.099)	(0.038)

ตาราง 14 (ต่อ)

อายุ	$\bar{X}$	20 – 29 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.72	4.03	4.13	4.19
40 – 49 ปี	4.17			-	-0.09 (0.913)
50 ปีขึ้นไป	4.26				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 14 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 20 – 29 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี 40 – 49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 15 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	2.950	2	397	0.054
2. ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	0.724	2	397	0.485
3. ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร	5.242*	2	397	0.006
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	6.065*	2	397	0.003

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 15 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี และด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่ามีค่าความแปรปรวนเท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบต่อไป

ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบต่อไป

ตาราง 16 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	10.178	2	5.089	11.036*	0.000
	ภายในกลุ่ม	183.065	397	0.461		
	รวม	193.243	399			
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.608	2	3.804	5.929*	0.003
	ภายในกลุ่ม	254.709	397	0.642		
	รวม	262.318	399			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 16 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA พบว่า พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีและด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ Scheffe

ตาราง 17 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Scheffe

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.89	3.88	4.39
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.89	-	0.01 (0.98)	-0.50* (0.000)
ปริญญาตรี	3.88		-	-0.51* (0.000)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.39			-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 17 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Scheffe

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.81	3.65	4.11
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.81	-	0.15 (0.194)	-0.30 (0.082)
ปริญญาตรี	3.65		-	-0.45* (0.004)

ตาราง 18 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.81	3.65	4.11
สูงกว่าปริญญาตรี	4.11			-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 18 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงาน ปณท ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร	Brown-Forsythe	6.673*	2	269.679	0.001
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	Brown-Forsythe	10.221*	2	300.576	0.000

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 19 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กรและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

ตาราง 20 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.89	3.89	4.30
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.89	-	-0.01 (1.00)	-0.41* (0.001)
ปริญญาตรี	3.89		-	-0.41* (0.001)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.30			-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 20 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.86	3.81	4.27
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.86	-	0.05 (0.843)	-0.40* (0.000)
ปริญญาตรี	3.81		-	-0.46* (0.000)

ตาราง 21 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.86	3.81	4.27
สูงกว่าปริญญาตรี	4.27			-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 21 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 22 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1. ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	2.560	0.110
2. ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	5.160*	0.024
3. ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร	1.399	0.238
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	9.316*	0.002

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 22 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงใช้วิธี Equal variances not assumed

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี และด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่ามีค่าความแปรปรวนเท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงใช้วิธี Equal variances assumed

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพ	t-test for Equality of Means				
	สมรส	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	โสด	3.88	0.666	-2.534*	398	0.012
	สมรส	4.06	0.736			
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	โสด	3.68	0.756	-3.279*	251.249	0.001
	สมรส	3.96	0.876			
ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร	โสด	3.89	0.760	-1.545	398	0.123
	สมรส	4.02	0.792			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	โสด	3.82	0.640	-2.674*	250.320	0.008
	สมรส	4.01	0.743			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ t-test พบว่า พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุนานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 24 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	3.523*	3	396	0.015
2. ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	6.059*	3	396	0.000
3. ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร	0.582	3	396	0.627
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.000*	3	396	0.031

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 24 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กรมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่ามีค่าความแปรปรวนเท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบต่อไป

ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบต่อไป

ตาราง 25 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความทุ่มเทในการ	ระหว่างกลุ่ม	12.492	3	4.164	7.304*	0.000
ทำงานให้องค์กร	ภายในกลุ่ม	225.751	396	0.570		
	รวม	238.244	399			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 25 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA พบว่า พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ Scheffe

ตาราง 26 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความทุ่มเทในการทำงานในองค์กร จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Scheffe

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	มากกว่า 1 – 5 ปี	มากกว่า 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		3.49	3.88	3.85	4.14
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3.49	-	-0.39 (0.085)	-0.36 (0.18)	-0.65* (0.001)
มากกว่า 1 – 5 ปี	3.88		-	0.032 (0.992)	-0.26* (0.037)
มากกว่า 5 – 10 ปี	3.85			-	-0.29 (0.059)
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.14				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 26 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานในองค์กร จำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไปกับพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี และมากกว่า 1 – 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	Brown-Forsythe	10.743*	3	256.958	0.000
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	Brown-Forsythe	15.258*	3	341.312	0.000
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	Brown-Forsythe	14.076*	3	303.024	0.000

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 27 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

ตาราง 28 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	มากกว่า 1 – 5 ปี	มากกว่า 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		3.55	3.87	3.84	4.18
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3.55	-	-0.32 (0.051)	-0.29 (0.154)	-0.63* (0.000)

ตาราง 28 (ต่อ)

อายุนาน	$\bar{X}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	มากกว่า 1 – 5 ปี	มากกว่า 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		3.55	3.87	3.84	4.18
มากกว่า 1 – 5 ปี	3.87		-	0.03 (0.999)	-0.31* (0.002)
มากกว่า 5 – 10 ปี	3.84			-	-0.34* (0.004)
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.18				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 28 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี จำแนกตามอายุนาน พบว่า พนักงานที่มีอายุนานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป กับพนักงานที่มีอายุนานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มากกว่า 1 – 5 ปี และมากกว่า 5 – 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 29 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามอายุนาน โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

อายุนาน	$\bar{X}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	มากกว่า 1 – 5 ปี	มากกว่า 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		3.22	3.68	3.68	4.07
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3.22	-	-0.46* (0.000)	-0.46* (0.001)	-0.85* (0.000)
มากกว่า 1 – 5 ปี	3.68		-	0.01 (1.000)	-0.39* (0.000)

ตาราง 29 (ต่อ)

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	มากกว่า 1 – 5 ปี	มากกว่า 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		3.22	3.68	3.68	4.07
มากกว่า 5 – 10 ปี	3.68			-	-0.40*
					(0.003)
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.07				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 29 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี กับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1 – 5 ปี มากกว่า 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป กับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1 – 5 ปี และมากกว่า 5 – 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 30 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านภาพรวม จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	มากกว่า 1 – 5 ปี	มากกว่า 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		3.42	3.81	3.79	4.13
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3.42	-	-0.39*	-0.37*	-0.71*
			(0.002)	(0.010)	(0.000)
มากกว่า 1 – 5 ปี	3.81		-	0.02	-0.32*
				(1.000)	(0.001)

ตาราง 30 (ต่อ)

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	มากกว่า 1 – 5 ปี	มากกว่า 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		3.42	3.81	3.79	4.13
มากกว่า 5 – 10 ปี	3.79			-	-0.34* (0.003)
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.13				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 30 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี กับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1 – 5 ปี มากกว่า 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป กับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1 – 5 ปี และมากกว่า 5 – 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 31 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	5.562*	3	396	0.001
2. ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	1.602	3	396	0.188
3. ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร	1.453	3	396	0.227
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	2.521	3	396	0.058

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 31 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่ามีค่าความแปรปรวนเท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบต่อไป

ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบต่อไป

ตาราง 32 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	13.447	3	4.482	7.132*	0.000
	ภายในกลุ่ม	248.871	396	0.628		
	รวม	262.318	399			
ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.797	3	1.932	3.292*	0.021
	ภายในกลุ่ม	232.447	396	0.587		
	รวม	238.244	399			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.969	3	2.990	6.682*	0.000
	ภายในกลุ่ม	177.174	396	0.447		
	รวม	186.143	399			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 32 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA พบว่า พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ด้านความทุ่มเทในการ

ทำงานให้องค์กรและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ Scheffe

ตาราง 33 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Scheffe

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	$\bar{X}$	13,250 – 16,830 บาท	16,831 – 21,250 บาท	21,251 – 35,150 บาท	35,151 บาท ขึ้นไป
		3.66	3.84	3.71	4.20
13,250 – 16,830 บาท	3.66	-	-0.18 (0.408)	-0.05 (0.987)	-0.54* (0.000)
16,831 – 21,250 บาท	3.84		-	0.13 (0.856)	-0.36 (0.089)
21,251 – 35,150 บาท	3.71			-	-0.49* (0.025)
35,151 บาท ขึ้นไป	4.20				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 33 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,151 บาท ขึ้นไป กับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 13,250 – 16,830 บาท และ 21,251 – 35,150 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 34 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความทุ่มเทในการทำงานในองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Scheffe

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	$\bar{X}$	13,250 – 16,830 บาท	16,831 – 21,250 บาท	21,251 – 35,150 บาท	35,151 บาท ขึ้นไป
		3.84	4.02	3.96	4.18
13,250 – 16,830 บาท	3.84	-	-0.17 (0.402)	-0.11 (0.841)	-0.34* (0.035)
16,831 – 21,250 บาท	4.02		-	0.06 (0.982)	-0.16 (0.693)
21,251 – 35,150 บาท	3.96			-	-0.22 (0.550)
35,151 บาท ขึ้นไป	4.18				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 34 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานในองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 13,250 – 16,830 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,151 บาท ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 35 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Scheffe

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	$\bar{X}$	13,250 – 16,830 บาท	16,831 – 21,250 บาท	21,251 – 35,150 บาท	35,151 บาท ขึ้นไป
		3.78	3.96	3.89	4.21
13,250 – 16,830 บาท	3.78	-	-0.19 (0.226)	-0.11 (0.788)	-0.43* (0.000)
16,831 – 21,250 บาท	3.96			0.07 (0.952)	-0.25 (0.223)
21,251 – 35,150 บาท	3.89				-0.32 (0.127)
35,151 บาท ขึ้นไป	4.21				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 35 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 13,250 – 16,830 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,151 บาท ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 36 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านการกล่าวถึงองค์กร ในทางที่ดี	Brown-Forsythe	5.185*	3	170.082	0.002

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 36 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

ตาราง 37 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	$\bar{X}$	13,250 – 16,830 บาท	16,831 – 21,250 บาท	21,251 – 35,150 บาท	35,151 บาท ขึ้นไป
		3.83	4.03	4.00	4.25
13,250 – 16,830 บาท	3.83	-	-0.20 (0.107)	-0.17 (0.749)	-0.42* (0.002)
16,831 – 21,250 บาท	4.03			0.03 (1.000)	-0.22 (0.434)
21,251 – 35,150 บาท	4.00				-0.25 (0.595)
35,151 บาท ขึ้นไป	4.25				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 37 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 13,250 – 16,830 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,151 บาท ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 38 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1. ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	0.046	0.830
2. ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	1.271	0.260
3. ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร	6.652*	0.010
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	1.554	0.213

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 38 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงใช้วิธี Equal variances not assumed

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่ามีค่าความแปรปรวนเท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงใช้วิธี Equal variances assumed

ตาราง 39 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ลักษณะงาน	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	งานสำนักงาน	4.14	0.722	3.429*	398	0.001
	งานปฏิบัติการ	3.87	0.674			

ตาราง 39 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ลักษณะงาน	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	งานสำนักงาน	3.79	0.895	0.252	398	0.802
	งานปฏิบัติการ	3.77	0.779			
ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร	งานสำนักงาน	4.13	0.694	3.358*	212.329	0.001
	งานปฏิบัติการ	3.86	0.788			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	งานสำนักงาน	4.02	0.672	2.444*	398	0.015
	งานปฏิบัติการ	3.84	0.681			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 39 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ t-test พบว่า พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 40 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความสุขในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านสุขภาพดี	0.343**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ด้านน้ำใจงาม	0.572**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ด้านการผ่อนคลาย	0.082	0.102	ไม่มีความสัมพันธ์	-
4. ด้านการหาความรู้	0.680**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5. ด้านคุณธรรม	0.681**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
6. ด้านใช้เงินเป็น	0.166**	0.001	ต่ำ	เดียวกัน
7. ด้านครอบครัวดี	0.380**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
8. ด้านสังคมดี	0.476**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสุขในการทำงานโดยรวม	0.651**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตาราง 40 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่าความสุขในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่า r เท่ากับ 0.651 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ความสุขในการทำงานด้านคุณธรรม ด้านการหาความรู้ ด้านน้ำใจงาม ด้านสังคมดี ด้านครอบครัวดี และด้านสุขภาพดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยมีค่า r เท่ากับ 0.681, 0.680, 0.572, 0.476, 0.380 และ 0.343 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน

มีความสุขในการทำงานด้านคุณธรรม ด้านการหาความรู้ ด้านน้ำใจงาม ด้านสังคมดี ด้านครอบครัวดี และด้านสุขภาพดีเพิ่มขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความสุขในการทำงานด้านใช้เงินเป็นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยมีค่า r เท่ากับ 0.166 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงานด้านใช้เงินเป็นเพิ่มขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลาย พบว่ามีค่า Sig. มากกว่า 0.05 หมายความว่าความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลายไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 41 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		
สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	Independent t-test	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	Independent t-test	เป็นไปตามสมมติฐาน ยกเว้นด้านความทุ่มเท ในการทำงานให้องค์กร

ตาราง 41 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	Independent t-test	เป็นไปตามสมมติฐาน ยกเว้นด้านความ ปรารถนาที่จะอยู่ กับองค์กร
สมมติฐานข้อที่ 2 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	Pearson Correlation	เป็นไปตามสมมติฐาน ยกเว้นด้านการผ่อนคลาย

บทที่ 5

การสรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” เพื่อให้ทราบวาระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถนำข้อมูลการศึกษาไปใช้ในการหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

สังเขปความมุ่งหมาย ความสำคัญ และสมมติฐานการทําวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อสรุปข้อมูลผลการสำรวจความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ปณท ประมวลผล วิเคราะห์ และรายงานผลการสำรวจต่อผู้เกี่ยวข้องให้ทราบถึงแนวโน้มของความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
2. ผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลหรือผู้เกี่ยวข้องสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้มากำหนดกระบวนการในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยการเชื่อมโยงกับระบบการบริหารงานต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นทุ่มเทปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ

3. ผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาในการบริหาร การกำหนดนโยบายขององค์กร และวางแผนกลยุทธ์ด้านการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และช่วยขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะงาน

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ เพศชาย จำนวน 241 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 60.25 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 159 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 39.75

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 20-29 ปี จำนวน 166 ตัวอย่าง ช่วงอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 123 ตัวอย่าง ช่วงอายุ 40 – 49 ปี จำนวน 69 ตัวอย่าง และช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 42 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 41.50, 30.75, 17.25 และ 10.50

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 188 ตัวอย่าง รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 167 ตัวอย่าง และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 47.00, 41.75 และ 11.25

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 260 ตัวอย่าง รองลงมาสมรสแล้ว จำนวน 140 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 65.00 และ 35.00

อายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 1 – 5 ปี จำนวน 158 ตัวอย่าง รองลงมา คือ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 132 ตัวอย่าง มากกว่า 5 – 10 ปี

จำนวน 81 ตัวอย่าง และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 29 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 39.50, 33.00, 20.25 และ 7.25

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 13,250 – 16,830 บาท จำนวน 223 ตัวอย่าง รองลงมา คือช่วง 16,831 – 21,250 บาท จำนวน 76 ตัวอย่าง ช่วง 35,151 บาท ขึ้นไป จำนวน 56 ตัวอย่าง และช่วง 21,251 – 35,150 บาท จำนวน 45 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 55.75, 19.00, 14.00 และ 11.25

ลักษณะงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานงานปฏิบัติการ จำนวน 293 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 73.25 รองลงมาคือ งานสำนักงาน จำนวน 107 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 26.75

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของพนักงาน ปณท ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร

ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ด้านคุณธรรม

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานด้านคุณธรรมมีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ระดับมากทุกข้อ ได้แก่ พนักงานยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำ รับผิดชอบ ต่องานที่ทำเสมอ พนักงานไม่ค่อยเคารพกฎระเบียบของ ปณท และมาปฏิบัติงานสายเป็นประจำ และพนักงานคิดว่าการนำหลักธรรมมาทางศาสนาเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงานจะทำให้มีสมาธิในการทำงานและทำงานได้ดีขึ้น โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20, 4.19 และ 3.73

ด้านการหาความรู้

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานด้านการหาความรู้ มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ระดับมากทุกข้อ ได้แก่ พนักงานคิดว่าการศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จะช่วยให้ท่านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานคิดว่าการที่ไม่จำเป็นต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมเพราะเพียงพอแล้ว และ ปณท มีการสนับสนุนให้พนักงานศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01, 3.82 และ 3.59

ด้านน้ำใจงาม

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ พนักงานมักช่วยเหลือเจ้านาย ลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงาน โดยหวังผลตอบแทน ปณท มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี และพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมต่าง ๆ ที่ ปณท จัดขึ้นอยู่เสมอ โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.64 และ 3.59

ด้านสังคมดี

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานด้านสังคมดี มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ พนักงานมักขัดแย้งกับเจ้านาย ลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือหน่วยงานอื่น และพนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและที่ทำงานอยู่เสมอ โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97, 3.52 และพบความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ในที่ทำงานของพนักงานมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่แข่งขัน อิจฉา หรือนินทากัน โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

ด้านครอบครัวดี

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดีมีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานและสมาชิกในครอบครัวมีความรักความผูกพันต่อกัน รู้สึกอบอุ่นและปลอดภัยเมื่ออยู่กับครอบครัว โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานมีเวลารว่างจากการทำงานทำกิจกรรมร่วมกับคนในครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และพบความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ น้อยครั้งที่พนักงานจะปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากครอบครัวเมื่อมีปัญหา โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91

ด้านสุขภาพดี

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดีมีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ปณท มีความใส่ใจในสุขภาพของพนักงานเป็นอย่างดี (เช่น การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี การจัดให้สถานพยาบาลเข้ามาฉีดวัคซีนที่จำเป็นให้แก่ผู้ที่สนใจเป็นประจำทุกปี เป็นต้น) และมีการจัดบรรยายให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ

สุขภาพ/ร่างกายที่มีปัญหาจากการทำงานอย่างเหมาะสม (เช่น การบริหารร่างกายที่เกิดจาก ออฟฟิศซินโดรม การให้ความรู้ในการดูแลดวงตาพร้อมทั้งตรวจสุขภาพตา เป็นต้น) โดยพบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09, 3.46 และพบความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานต้องเข้ารับการรักษาอาการเจ็บป่วยบ่อย เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้ โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

ด้านการผ่อนคลาย

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานด้านการ ผ่อนคลายมีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานมีเวลาพักผ่อนหรือทำกิจกรรมที่ชอบ/ สนใจหลังจากเลิกงานอย่างเพียงพอ โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และพบความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ พนักงานรู้สึกเครียดจากการทำงานบ่อยครั้ง และใน ปณท มี สถานที่ผ่อนคลายเป็นหรือพักผ่อนหย่อนใจที่เหมาะสม โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และ 3.03

ด้านใช้เงิน

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานด้าน ครอบครัวยุคใหม่มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ พนักงานมีการจัดทำรายรับ-รายจ่ายเป็นประจำทุก เดือน ปณท มีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการการเงินเพื่อให้พนักงานวางแผน ทางการเงินได้อย่างเหมาะสม และปัจจุบันพนักงานต้องนำเงินเดือนครึ่งหนึ่งหรือมากกว่า ไปชำระ หนี้ จนทำให้ประสบปัญหาทางการเงิน โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23, 3.06 และ 3.01

3. การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ปณท ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการ กล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อวิเคราะห์ รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ พนักงานมีความภาคภูมิใจ และยินดี เมื่อผู้อื่นพูดถึง ปณท ในทางที่ดี ภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานกับ

ปณท และพนักงานจะบอกผู้อื่นถึงสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่ ปณท เสมอ เมื่อมีโอกาส โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35, 4.30 และ 4.24 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานรู้สึกเฉย ๆ แม้ว่า ปณท จะพัฒนาไปในทางที่ดี โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และพบความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานไม่ชี้แจงหรือให้ข้อมูลใด ๆ เมื่อมีผู้กล่าวถึง ปณท ในทางลบ โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

ด้านความทุ่มเทในการทำงานในองค์กร

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และพบความคิดเห็นอยู่ระดับมาก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ พนักงานพยายามหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ ปณท จัดขึ้น พนักงานจะทำงานในเวลางานเท่านั้น แม้ว่าจะงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่สำเร็จจุล่ง และพนักงานไม่ยอมทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบ เพราะจะทำให้มีภาระงานมากขึ้นกว่าเดิม โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 4.01, 3.73 และ 3.61

ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ระดับมากทุกข้อ ได้แก่ พนักงานคิดว่าจะทำงานกับ ปณท จนกว่าจะเกษียณอายุ ไม่คิดจะลาออกจาก ปณท แม้ขณะนั้น ปณท จะเผชิญปัญหาอุปสรรคก็ตาม พนักงานคิดว่าตนเป็นคนสำคัญของ ปณท ที่มีส่วนในความสำเร็จและการพัฒนาขององค์กร พนักงานรู้สึกเฉย ๆ ในความอยู่รอดและทิศทางการเติบโตของ ปณท และพนักงานคิดจะลาออกจาก ปณท หากมีองค์กรอื่นมาชักชวนให้ไปร่วมงาน โดยเสนอค่าตอบแทนและตำแหน่งที่ดีกว่า โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04, 3.99, 3.72, 3.67 และ 3.48

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

พบว่า พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ยกเว้นด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 2 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฯ ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.651$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ความสุขในการทำงานด้านคุณธรรม ด้านการหาความรู้ ด้านน้ำใจงาม ด้านสังคมดี ด้านครอบครัวดี และด้านสุขภาพดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฯ ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.681, 0.680, 0.572, 0.476, 0.380$ และ 0.343) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ด้านใช้เงินเป็นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฯ ระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.166$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และด้านการผ่อนคลายไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฯ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ไครตี้ ไชคคุณะวัฒนา (2557) ได้ศึกษา “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่” พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการที่ ปณท ให้ความสำคัญเท่าเทียมกันทั้งพนักงานเพศชายและ

เพศหญิง ไม่ว่าจะเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมฝึกอบรม สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ รวมถึงโอกาสในการเติบโตในอาชีพ แต่ไม่สอดคล้องกับ ก้องภพ คุ่มมงคล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด” พบว่าพนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะมีการศึกษา ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในพื้นที่ที่แตกต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ วณิชพร เล่าฮะ และ ชินโสณ วิสิฐนิจิภา (2562) ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ” พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานที่มีอายุมากขึ้น มีการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงย่อมมีโอกาสในการเปลี่ยนงานลดลง ในขณะที่พนักงานที่อายุน้อย มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานใหม่ ๆ และคอยมองหาทางเลือกที่จะทำให้ตนมีโอกาสดำเนินการตอบสนองสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการที่มากขึ้น จึงมีโอกาสดำเนินการมากกว่าคนอายุที่เยอะกว่า แต่ไม่สอดคล้องกับ กิตติพัฒน์ ดามาพงษ์ (2559) ได้ศึกษา “ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)” พบว่า อายุที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ สสส. เป็นองค์กรขนาดเล็ก เมื่อเทียบกับ ปณท ที่เป็นองค์กรขนาดใหญ่ จึงมีจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกันมาก ทำให้ สสส. สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้อย่างทั่วถึง บุคลากร สสส. ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จึงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ก้องภพ คุ่มมงคล (2559) ได้ศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด” พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน เนื่องมาจากการที่พนักงานมีระดับการศึกษาที่สูงกว่าย่อมมีโอกาสการเติบโตในอาชีพมากกว่าคน

ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ตั้งแต่การสมัครเข้าทำงานในตำแหน่งที่ดีกว่า จนถึงการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อีกทั้งการมีตำแหน่งที่ดีกว่าย่อมมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงกว่า จึงรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญกับองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า แต่ไม่สอดคล้องกับ ชัลวานา สะธานี (2550) ได้ศึกษา “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในโรงแยกก๊าซธรรมชาติจังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่อยู่ในการอุปการะ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ฝ่าย/แผนก ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) และระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีความผูกพันของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะมีการศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในพื้นที่ที่แตกต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ วณิชพร เล่าชะ และ ชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ (2562) ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ” พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด พนักงานที่สมรสแล้วจึงต้องการมีหน้าที่การงานที่มั่นคง และมีสวัสดิการที่ครอบคลุมทั้งครอบครัว ซึ่ง ปณท เป็นรัฐวิสาหกิจที่มีสวัสดิการให้แก่ พ่อ-แม่ สามเษก-ภรรยา และบุตร-ธิดาของพนักงาน พนักงานที่สมรสแล้วจึงมีโอกาสในการที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าพนักงานที่ยังโสด แต่ไม่สอดคล้องกับ ก้องภพ คุ่มมงคล (2559) ได้ศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด” พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะลักษณะขององค์กรมีความแตกต่างกัน เนื่องจากเป็นบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทเอกชน จึงมีการให้สวัสดิการ ผลตอบแทนของพนักงาน หรือความก้าวหน้าในอาชีพที่แตกต่างกับบริษัทที่เป็นรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ สมจิตร จันทรพิญ (2557) ได้ศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ทำงานในสถาบัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากพนักงานที่มีอายุงานมากขึ้น มีความเข้าใจในพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมของ ปณท มากขึ้น มีการปรับตัวให้เข้ากับการนโยบายและรูปแบบการบริหารงานของ ปณท ได้ดีขึ้น รวมถึงการที่มีอายุงานมากกว่ามีผลต่อการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าคนที่อายุงานน้อยกว่าตามลำดับอาวุโส แต่ไม่สอดคล้องกับ ธนรัฐ นาทอง (2556) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะมีการศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในพื้นที่ที่แตกต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ณัฐพรณ ชาญธัญกรรม (2560) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องมาจากการที่พนักงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากขึ้น จะมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมากขึ้น อีกทั้ง ปณท เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีโครงสร้างเงินเดือนและเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากจึงมีโอกาที่จะลาออกจากงานน้อยกว่าคนที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า ทำให้พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากจะมีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า แต่ไม่สอดคล้องกับ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็น

เพราะมีการศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในพื้นที่ที่แตกต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากการที่ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จึงมีวิธีการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ต่างกัน มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งงานสนับสนุนจะใช้ความสามารถในด้านงานภายในสำนักงาน เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การคิดวิเคราะห์ การจัดทำรายงาน เป็นต้น ในขณะที่งานปฏิบัติการ จะใช้แรงกายในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งลักษณะงานที่ต่างกัน ทำให้มีความรับผิดชอบในงานที่ต่างกัน มีบทบาทหน้าที่และโอกาสการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers and Porter (1983) กล่าวว่า ลักษณะงาน (Job Characteristics) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น งานที่ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ เป็นงานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทโดดเด่น ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น แต่ไม่สอดคล้องกับ ไครตี โชคคุณะวัฒนา (2557) ได้ศึกษา “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่” พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสังกัดสายงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์กรมีลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับแต่ละสังกัดสายงาน จึงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ ธนาคารกรุงไทยเป็นรัฐวิสาหกิจสาขาสถาบันการเงิน ในขณะที่ ปณท เป็นรัฐวิสาหกิจสาขาสื่อสาร ทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีความแตกต่างกัน อีกทั้งวิถีทัศน์ พันธกิจ ที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ นภัส จิตตธีรภาพ (2554) ได้ศึกษา “ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อ

องค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง” พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางบวก ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าหน้าที่พนักงานมีความสุขในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานในด้านต่าง ๆ ดังนั้นพนักงานจึงทำงานได้อย่างมีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กรด้วย อภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านคุณธรรม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องมาจากการที่ ปณท ไม่ได้กีดกันเรื่องการนับถือศาสนาต่าง ๆ ทั้งยังสนับสนุนให้ทุกศาสนาได้ทำกิจกรรมทางศาสนาของตนเองได้ เช่น ศาสนาพุทธมีการจัดสวดมนต์เป็นประจำทุกวันพระ มีการจัดห้องละหมาดให้แก่ศาสนาอิสลาม เป็นต้น ทำให้พนักงานรู้สึกสงบใจไม่เครียดในการทำงาน พนักงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข รวมถึงการที่พนักงานเคารพกฎระเบียบขององค์กร ไม่ขาดงาน/เข้างานสาย/ลาป่วยลากิจเกินที่กำหนด ก็จะช่วยทำให้พนักงานมีโอกาสที่จะได้ผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานมากกว่าปกติ ทั้งนี้ พนักงานจะต้องมีผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ดีด้วย สอดคล้องกับ นภัส จิตตธีรภาพ (2554) ได้ศึกษา “ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง” พบว่าความสุขในการทำงานด้านใจสงบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางบวก

ด้านการหาความรู้ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องมาจากการที่ ปณท มีการพัฒนาระบบการทำงานต่าง ๆ อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นงานสนับสนุน หรืองานปฏิบัติการ อีกทั้ง การที่ธุรกิจเริ่มมีการแข่งขันสูง พนักงานจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทั้งด้านทักษะและความรู้ให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์การดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน ดังนั้น การที่พนักงานได้รับเลือกให้เข้ารับการอบรม หรือการสนับสนุนให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมถึงการให้ทุนการศึกษาต่อในระดับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น จึงส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Hewitt Associates, 2004 อ้างถึงใน รักษ์ศรีมี วุฒิมานพ (2555) กล่าวว่า โอกาสที่ได้รับ (Opportunities) ประกอบด้วย โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน หากพนักงานได้รับโอกาสจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานก็จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ด้านน้ำใจงาม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องมาจากงานต่าง ๆ ใน ปณท ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับหลายฝ่ายงาน ต้องมีการประสานงาน ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงานกันอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งหากล่าช้าในขั้นตอนใดก็อาจทำให้งานนั้นล่าช้าทั้งหมด ดังนั้น การที่พนักงานในองค์กรรู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงานภายในองค์กรกันเป็นอย่างดี รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาคอยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้ภายในเวลาที่กำหนด พนักงานก็จะมีความสุขที่ทำงานสำเร็จลุล่วง มีความรู้สึกที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับ วิชัย แหวนเพชร (2543) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชา (Leader) และเพื่อนร่วมงาน (Co-workers) เป็นพื้นฐานที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กรย่อมส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น หรือการมีหัวหน้าที่ดีมีทักษะในการบริหารงาน มีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานก็มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจเช่นกัน

ด้านสังคมดี มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก ปณท ให้ความสำคัญในการพัฒนาชุมชนและที่ทำงานอยู่สม่ำเสมอ ทั้งยังมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้พนักงานได้เข้าร่วม เช่น กิจกรรมช่วยเหลือสังคมต่าง ๆ กิจกรรมกีฬาภายในองค์กร กิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ เป็นต้น พนักงานจึงได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ ปณท จัดขึ้น ทั้งยังได้ร่วมกิจกรรมกับพนักงานในสังกัดอื่น ๆ ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน รู้สึกสนุก และมีความสุขในการทำงาน พนักงานจึงมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับ ไชยรัตน์ โชคคุณะวัฒนา (2557) ได้ศึกษา “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่” พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน เป็นต้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ด้านครอบครัวดี มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องมาจาก พนักงาน ปณท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ไม่ได้มีเพียงพนักงานที่มีภูมิลำเนาในกรุงเทพมหานครเท่านั้น แต่ยังมีพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ด้วยลักษณะงานที่แตกต่างกันของงานปฏิบัติการและงานสนับสนุน ซึ่งในสถานการณ์การแข่งขันทาง

ธุรกิจที่รุนแรงในปัจจุบัน ทำให้บางครั้งเมื่อมีวันหยุดนักขัตฤกษ์ติดต่อกันเป็นระยะเวลาหลายวัน ปณท จึงไม่สามารถอนุญาตให้ที่ทำการไปรษณีย์ปิดทำการติดต่อกันหลายวันได้ พนักงานในแต่ละที่ทำการไปรษณีย์จึงต้องมีการแบ่งผลัดมาทำงานในวันหยุด ดังนั้น พนักงานจึงไม่สามารถกลับภูมิลำเนาเพื่อไปพบปะครอบครัว และใช้เวลาทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับครอบครัวตามที่ต้องการ ทำให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน ดังนั้น หากพนักงานมีความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดีเพิ่มมากขึ้น ย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ กิติพัฒน์ ดามาพงษ์ (2559) ได้ศึกษา “ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)” พบว่าความสุขในการทำงานในมิติด้าน Happy Family, Happy Society และ Happy Worklife ของบุคลากรของ สสส. มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ หากบุคลากรมีความสุขในด้านดังกล่าวที่มากขึ้น ก็จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

ด้านสุขภาพดี มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องมาจากลักษณะงานใน ปณท ส่วนใหญ่เป็นงานด้านปฏิบัติการ ซึ่งต้องใช้แรงกายในการทำงาน อีกทั้งยังมีการแบ่งเวลาทำงานเป็นผลัด จึงมีพนักงานบางกลุ่มต้องทำงานในเวลากลางคืน พนักงานจึงรู้สึกอ่อนล้า เมื่อยล้า เครียดจากการทำงานหรือเจ็บป่วยเป็นประจำ ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ดังนั้น หาก ปณท จัดให้มีการช่วยเหลือแก่พนักงานกลุ่มที่ไม่มีความสุขนี้ เช่น การจัดให้มีนักกายภาพมาช่วยดูแลเรื่องสุขภาพร่างกายของพนักงาน หรือการจัดให้หมอนเวียนผลัดในทำงาน เป็นต้น ถ้าพนักงานรู้สึกได้รับการดูแลเอาใจใส่ในด้านสุขภาพจากองค์กร ย่อมมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ รักษ์รัศมี วุฒิมานพ (2555) กล่าวว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยา ได้แก่ ลักษณะผู้นำ สัมพันธภาพในการทำงาน ความร่วมมือและสนับสนุนในการทำงานภายในองค์กร การดูแลเอาใจใส่จากองค์กร การสื่อสารภายใน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ด้านใช้เงินเป็น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องมาจาก พนักงาน ปณท ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสายงานปฏิบัติการ ซึ่งบางกลุ่มเข้าทำงานด้วยวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จึงมีรายได้ต่อเดือนเล็กน้อย ในขณะที่ในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีค่าครองชีพสูง รวมถึงพนักงานที่มีความจำเป็นต้องกู้เงินเพื่อซื้อรถยนต์/รถจักรยานยนต์ หรือที่อยู่อาศัย พนักงานจึงมีภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนค่อนข้างเยอะ ทำให้พนักงานมีความกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายอยู่เสมอ ดังนั้น หาก ปณท มีการสนับสนุนให้พนักงานมี

ความรู้ในการบริหารจัดการเงินที่ดี และพนักงานสามารถวางแผนการเงินของตนเองได้อย่างเหมาะสม หรือมีสวัสดิการที่ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้แก่พนักงานได้ ก็จะช่วยคลายความกังวลของพนักงานได้ในระดับหนึ่ง ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ ชัลวานา ฮะซานี (2550) ได้ศึกษา “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในโรงพยาบาลก๊าชธรรมชาติจังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)” พบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน โดยความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ

ด้านการผ่อนคลาย ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงาน ของ ปณท ไม่ได้มีการแข่งขันในองค์กรหรือความกดดันในการทำงานอย่างมาก รวมถึงไม่ได้มีการจ่ายค่าตอบแทนหรือเงินเดือนตามชั่วโมงการทำงาน ดังนั้น ในเวลาทำงานพนักงานจึงสามารถพักผ่อนได้ตามความเหมาะสม เช่น การเปลี่ยนอิริยาบถ หรือการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการกำหนดเวลาเข้า-ออกงานที่แน่นอนทำให้พนักงานสามารถจัดสรรเวลาของตนเองในการทำกิจกรรมต่าง ๆ หลังเลิกงานได้ พนักงานจึงไม่ได้รู้สึกจำเป็นต้องมีสถานที่ผ่อนคลาย หรือต้องการเวลาสำหรับผ่อนคลายเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าความสุขในการทำงานด้านคุณธรรมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ปณท จึงควรให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานอย่างมีศีลธรรม การทำงานด้วยความสุจริต และมีการลงโทษผู้ที่ทำผิดกฎระเบียบของ ปณท อย่างเท่าเทียม ไม่ว่าผู้นั้นจะเป็นพนักงานระดับใดก็ตาม ทั้งนี้จะต้องมีกระบวนการตรวจสอบหาผู้กระทำผิดที่ดีและมีความโปร่งใสด้วย นอกจากนี้ ปณท จะต้องมีการพิจารณาตำแหน่งงาน/ขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และ ปณท ควรมีการชมเชย ให้รางวัลหรือพิจารณาความดีความชอบ แก่พนักงานที่มีความประพฤติดี มีความตั้งใจในการทำงาน มีผลงานโดดเด่น ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจ มีความสุขในการทำงาน และผูกพันต่อองค์กร

2. ควรมีการสนับสนุนให้พนักงานได้รับความรู้เพิ่มเติม เช่น การให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมให้ความรู้ไม่ว่าจะเป็นการจัดอบรมภายในองค์กร หรือจัดโดยหน่วยงานภายนอก เพื่อให้พนักงานเกิดความเชี่ยวชาญในงานของตนเอง รวมถึงการสนับสนุนให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานในระดับปริญญาตรี – เอก

3. ควรสนับสนุนให้มีระบบการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานข้ามสายงานให้พนักงานได้สามารถเข้ามาเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง เพื่อให้พนักงานเข้าใจกระบวนการ/ขั้นตอนการทำงาน of พนักงานในสังกัดอื่น ๆ เมื่อพนักงานมีความเข้าใจในงานที่เกี่ยวข้องก็จะช่วยให้พนักงานสามารถช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปได้ดียิ่งขึ้น

4. ควรส่งเสริมการทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนและที่ทำงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมและพบปะกับพนักงานในสังกัดอื่น ๆ มากขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และช่วยให้การติดต่อประสานงานในการทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

5. ควรมีการจัดสรรวันหยุดและเวลาการทำงานให้พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาว่างในการทำกิจกรรมต่าง ๆ กับสมาชิกในครอบครัว ในกรณีที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในที่ทำการไปรษณีย์บางคนไม่สามารถหยุดต่อเนื่องในวันหยุดนักขัตฤกษ์ได้ ปณท ควรให้พนักงานมีวันหยุดพิเศษที่สามารถนำไปใช้ลาหยุดในวันอื่น ๆ โดยไม่ถือเป็นวันลา รวมถึงการแบ่งเวรกันทำงานสำหรับที่ทำการไปรษณีย์ที่มีการทำงานในช่วงเวลากลางคืน ควรให้พนักงานได้หมุนเวียนผลัดการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีช่วงเวลาวางตรงกับสมาชิกในครอบครัว

6. ควรมีการสนับสนุนในด้านสุขภาพของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่อการเจ็บป่วย หรือบาดเจ็บจากการทำงาน และต้องให้ความสำคัญต่อสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย และมีแสงสว่างเพียงพอตามมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานด้วย

7. จัดให้มีสวัสดิการพิเศษเพิ่มเติมสำหรับพนักงานที่มีปัญหาทางการเงิน หรือสวัสดิการที่ช่วยลดค่าใช้จ่ายให้แก่พนักงาน เช่น สวัสดิการกู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัยในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าธนาคาร สวัสดิการกู้เงินเพื่อการศึกษาบุตร เพิ่มสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลหรือเงินช่วยเหลือบุตรให้มากขึ้น เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการแข่งขันสูง และมีค่าครองชีพสูง ในขณะที่พื้นที่อื่น ๆ ในแต่ละสังกัด ตามตาราง 1 มีสภาพแวดล้อมการแข่งขันและค่าครองชีพที่แตกต่างกัน ดังนั้น ควรศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานและความ

ผูกพันต่อองค์กรในพื้นที่อื่นด้วย เพราะแต่ละพื้นที่อาจมีปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งการศึกษาที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ จะสามารถช่วยให้ผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคล สามารถนำผลการศึกษาไปวิเคราะห์แล้วจัดทำแผนสร้างความสุขในการทำงาน หรือแผนสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างเหมาะสม

2. จากสภาวะการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รวมถึงการแข่งขันในธุรกิจที่มีคู่แข่งรายใหม่เพิ่มจำนวนมากขึ้น ปณท จำเป็นต้องพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้ศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เช่น ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น



บรรณานุกรม

- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, Work Engagement And Organisational Commitment Of Support Staff At A Tertiary Education Institution In South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1-10.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources and consequences. *Work Engagement: Recent Developments in Theory and Research*, 8, 102-117.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30.
- Manion, J. (2003). Joy at work : creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book.
- Mehdad, A., & Iranpour, M. (2014). Relationship between religious beliefs , workplace happiness and organizational commitment. *International Journal of Scientific Management and Development*, 2(10), 562-568.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. California: SAGE Publications.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw – Hill.
- Woodruffe, C. (2006). Employee engagement – The real secret of winning a crucial edge

over your rivals. *Resource Magazine*, 1(11), 19-22.

Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2013). *Business Research Methods* (9th ed.). Singapore: Cengage Learning.

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทักษะจิตของพนักงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ก้องภพ คุ่มมงคล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพฯ.

กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์. (2557). การสร้างความผูกพันของพนักงานโดยแนวคิดองค์การแห่งความสุขในกลุ่มคน Gen-Y. *WMS Journal of Management*, 3(2), 1-10.

กัณฐณัฐ คุรุทใจกล้า. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

กิตติพัฒน์ ดามาพงษ์. (2559). ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล. (2554). บริหารคนเหนือตำรา 2. กรุงเทพฯ: กรุงเทพธุรกิจ Bizbook.

จินดา หลวงตา. (2553). ความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรม กรณีศึกษา: โรงแรมในเครือบริษัทแห่งหนึ่ง เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

จิรา เต็มจิตอารีย์. (2550). ทำอย่างไรจึงอยู่อย่างมีความสุข. สืบค้นจาก

<https://med.mahidol.ac.th/ramamental/generalknowledge/05222014-0813>

ชูศรี วงศ์รัตน. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.

ชลวานา สะธานี. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในโรงแยกก๊าซธรรมชาติจังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ณัฐพรณ ชาญญกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรม

- ชลประทาน (สามเสน). (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. (2556). แรงจูงใจในการทำงาน ความบากาน และความสุขในการทำงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ณิชาวิทย์ แก้วไชยษา. (2559). ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ธนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: วี.อินเตอร์ พรินท์.
- นภัส จิตติธรรภาพ. (2554). ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเนชั่น, ลำปาง.
- มลฤดี ต้นสุขานันท์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทสื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รักษรัศมี วุฒิมานพ. (2555). ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- รุ่งโรจน์ อรรถานันทิ. (2554). *Employee Engagement* การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- วันทพร เล่าชะ และ ชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย

- ราชภัฏกาญจนบุรี, 8(2), 229-239.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรารมณ ใจอารีหาญ และ เอกชัย อภิศักตกุล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้. *i-Journal of Business Research*.
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). การวางแผนและควบคุมการผลิต (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: ธรรมการพิมพ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2548). การวิจัยธุรกิจ ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- ไสรตี ไชคคุณะวัฒนา. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2549). *Employee Engagement Survey* เอกสารประกอบการประชุม Thailand HR Forum 2006 หัวข้อ “The power of Employee Engagement: Key Driver of Organizational Performance”. กรุงเทพฯ: โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ คอนเวนชั่น.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2552). คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2554). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 สืบค้นจาก <http://www.royin.go.th/dictionary/>
- สุกานดา ศุภคติสันต์. (2540). ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สุภัทร ชูประดิษฐ์. (2561). ความสุขในการทำงาน. ทองกวาว, 20(6), 6-7.

สุรกุล ลีเรือง. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การใช้
อำนาจของผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงาน
โรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัท
กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

อนันต์ มณีรัตน์. (2559). ความผูกพันในองค์การ: ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

อาริญา เสงฆ์ทรัพย์ศิริ. (2558). ความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขใน
การทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ :
กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.



แบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีเนื้อหาสอบถามข้อมูลในสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร"

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะค้นคว้า รวบรวมคำตอบ และวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยข้อมูลและความรู้ที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำความเข้าใจในทฤษฎี เนื้อหา และเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ ทางผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านให้กรอกข้อมูลตามความเป็นจริงที่สุด โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ และขอขอบคุณผู้กรอกแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาในการกรอกแบบสอบถามนี้

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุดเพียงคำตอบเดียว

- | | | |
|------------------------|----------------------|--------------------|
| 1. เพศ | () ชาย | () หญิง |
| 2. อายุ | () 20 – 29 ปี | () 30 – 39 ปี |
| | () 40 – 49 ปี | () 50 ปีขึ้นไป |
| 3. ระดับการศึกษาสูงสุด | () ต่ำกว่าปริญญาตรี | () ปริญญาตรี |
| | () สูงกว่าปริญญาตรี | |
| 4. สถานภาพสมรส | () โสด | () สมรส |
| | () หย่าร้าง | |
| 5. อายุงาน | () น้อยกว่า 6 เดือน | () 6 เดือน – 1 ปี |
| | () 1 – 5 ปี | () 6 – 10 ปี |
| | () 10 ปี ขึ้นไป | |

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน () 13,250 – 16,830 บาท () 16,831 – 21,250 บาท
 () 21,251 – 27,200 บาท () 27,201 – 35,150 บาท
 () 35,151 บาท ขึ้นไป
7. ลักษณะงาน () งานสำนักงาน
 () งานปฏิบัติการ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 8 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ
 คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ด้านสุขภาพดี (Happy Body)					
1. ปณท มีความใส่ใจในสุขภาพของพนักงานเป็นอย่างดี (เช่น การจัดทำมีการตรวจสุขภาพประจำปี การจัดให้สถานพยาบาลเข้ามาฉีดวัคซีนที่จำเป็นให้แก่ผู้ที่สนใจเป็นประจำทุกปี เป็นต้น)					
2. ปณท มีการจัดบรรยายให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ/ร่างกายที่มีปัญหาจากการทำงานอย่างเหมาะสม (เช่น การบริหารร่างกายที่เกิดจากออฟฟิศซินโดรม การให้ความรู้ในการดูแลดวงตาพร้อมทั้งตรวจสุขภาพตา เป็นต้น)					
3. ท่านต้องเข้ารับการรักษาอาการเจ็บป่วยบ่อย เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้					
ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)					
4. ปณท มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี					
5. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมต่าง ๆ ที่ ปณท จัดขึ้นอยู่เสมอ					
6. ท่านมักช่วยเหลือเจ้านาย ลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงาน โดยหวังผลตอบแทน					

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)					
7. ท่านมีเวลาพักผ่อนหรือทำกิจกรรมที่ท่านชอบ/สนใจหลังจากเลิกงานอย่างเพียงพอ					
8. ใน ปณท มีสถานที่พักผ่อนหรือพักผ่อนหย่อนใจที่เหมาะสม					
9. ท่านรู้สึกเครียดจากการทำงานบ่อยครั้ง					
ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)					
10. ท่านคิดว่าการศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จะช่วยให้ท่านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
11. ปณท มีการสนับสนุนให้พนักงานศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เช่น จัดหลักสูตรอบรมให้พนักงาน การให้ทุนการศึกษา การจัดดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น					
12. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำ ไม่จำเป็นต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมเพราะเพียงพอแล้ว					
ด้านคุณธรรม (Happy Soul)					
13. ท่านคิดว่าการนำหลักธรรมมาทางศาสนาเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงานจะทำให้ท่านมีสมาธิในการทำงานและทำงานได้ดีขึ้น					
14. ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำ และรับผิดชอบต่องานที่ทำเสมอ					
15. ท่านไม่ค่อยเคารพกฎระเบียบของ ปณท และมาปฏิบัติงานสายเป็นประจำ					
ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)					
16. ท่านมีการจัดทำรายรับ-รายจ่ายเป็นประจำทุกเดือน					
17. ปณท มีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการการเงิน เพื่อให้พนักงานวางแผนทางการเงินได้อย่างเหมาะสม					
18. ปัจจุบันท่านต้องนำเงินเดือนครึ่งหนึ่งหรือมากกว่า ไปชำระหนี้จนทำให้ประสบปัญหาทางการเงิน					
ด้านครอบครัวดี (Happy Family)					
19. ท่านและสมาชิกในครอบครัวมีความรักความผูกพันต่อกัน รู้สึกอบอุ่นและปลอดภัยเมื่ออยู่กับครอบครัว					

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
20. ท่านมีเวลาว่างจากการทำงานทำกิจกรรมร่วมกับคนในครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ					
21. น้อยครั้งที่ท่านจะปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากครอบครัวเมื่อมีปัญหา					
ด้านสังคม (Happy Society)					
22. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและที่ทำงานของท่านอยู่เสมอ					
23. ในที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่แข่งขัน อิจฉา หรือนินทากัน					
24. ท่านมักขัดแย้งกับเจ้านาย ลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือหน่วยงานอื่น					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 3 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ
คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say)					
1. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานกับ ปณท					
2. ท่านจะบอกผู้อื่นถึงสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่ ปณท เสมอเมื่อมีโอกาส					
3. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดี เมื่อผู้อื่นพูดถึง ปณท ในทางที่ดี					
4. ท่านไม่ชี้แจงหรือให้ข้อมูลใด ๆ เมื่อมีผู้กล่าวถึง ปณท ในทางลบ					
5. ท่านรู้สึกเฉย ๆ แม้ว่า ปณท จะพัฒนาไปในทางที่ดี					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Stay)					
6. ท่านคิดว่าจะทำงานกับ ปณท จนกว่าจะเกษียณอายุ					
7. ท่านคิดว่าท่านเป็นคนสำคัญของ ปณท ที่มีส่วนในความสำเร็จและการพัฒนาขององค์กร					
8. ท่านไม่คิดจะลาออกจาก ปณท แม้ขณะนี้ ปณท จะเผชิญปัญหาอุปสรรคก็ตาม					
9. ท่านคิดจะลาออกจาก ปณท หากมีองค์กรอื่นมาชักชวนให้ไปร่วมงาน โดยเสนอค่าตอบแทนและตำแหน่งที่ดีกว่า					
10. ท่านรู้สึกเฉย ๆ ในความอยู่รอดและทิศทางการเติบโตของ ปณท					
ความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร (Strive)					
11. ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ					
12. ท่านพยายามหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					
13. ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ ปณท จัดขึ้น					
14. ท่านไม่ยอมทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบ เพราะจะทำให้ท่านมีภาระงานมากขึ้นกว่าเดิม					
15. ท่านจะทำงานในเวลางานเท่านั้น แม้ว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายยังไม่สำเร็จลุล่วง					

-----ขอบคุณค่ะ-----

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวสาวิณี ฐรีปติพัตร
วัน เดือน ปี เกิด	20 กุมภาพันธ์ 2535
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2556 เศรษฐศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2563 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	กรุงเทพมหานคร

