



ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A
RELATIONSHIP OF THE HAPPINESS COMPONENT AT WORK TO THE ENGAGEMENT
OF EMPLOYEES IN A GROUP A COMPANY



นพพล สมศรี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท

A



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

RELATIONSHIP OF THE HAPPINESS COMPONENT AT WORK TO THE ENGAGEMENT
OF EMPLOYEES IN A GROUP A COMPANY



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

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A

ของ

นพพล สมศรี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.ณัฐพัชร มณีโรจน์)

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิทย์ เลิศไทยตระกูล)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อัศกุล)

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสุขในการทำงานกับความผูกพันของ พนักงานในกลุ่มบริษัท A
ผู้วิจัย	นพพล สมศรี
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ญัฐพัชร มณีโรจน์

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและระดับความผูกพันเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัท A กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในกลุ่มบริษัท A จากบริษัทในเครือ 4 บริษัท จำนวน 250 คน ใช้แบบสอบถามเป็นมือในการวิจัย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอ้างอิง ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าที (t -test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานโดยรวม พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง 8 ด้าน พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการมีสังคมดี ด้านการหาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านการใช้จ่ายเงิน และด้านการมีครอบครัวดี 2) เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันในองค์การ, พนักงาน, บริษัทเอกชน

Title	RELATIONSHIP OF THE HAPPINESS COMPONENT AT WORK TO THE ENGAGEMENT OF EMPLOYEES IN A GROUP A COMPANY
Author	NAWAPON SOMSRI
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Dr. Nattapat Manirochana

The aims of this study are to study the level of happiness at work, the level of commitment among employees, and a comparison between employee engagement levels in a Group A company. They were classified by personal factors in order to study the relationship between happiness at work and organizational commitment among employees in a Group A company. The sample consisted of employees in a Group A company from four affiliated companies consisting of 250 people and used a questionnaire as a research tool with confidence value of 0.956. The data were analyzed by descriptive statistics, consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation and hypothesis testing. The reference statistics consisted of a t-test analysis, One-Way ANOVA, and the Pearson Correlation Coefficient Analysis. The results revealed the following: (1) in terms of overall happiness at work, the employees were happy at a high level. In terms of each aspect, it was found that all eight aspects of the employees were at a high level in all aspects, including kindness, having a good society, knowledge acquisition, morality, good health, relaxation, the sufficient use of money, and having a good family; (2) gender and educational level impacted the influence on employee engagement with no differences. However, the factors of monthly income, different job positions and years of service influenced the organizational commitment of employees differently at a statistically significant level of 0.05; and (3) happiness at work and the organizational commitment of the employees in Group A were correlated in the same direction and at a moderate level, which was statistically significant at a level of 0.05.

Keyword : Happiness at work, Employee engagement, Employee commitment, Private company

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดีด้วยความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ณัฐพัชร มณีโรจน์ ที่ได้กรุณาใช้เวลาเพื่อให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้จนดำเนินการเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันต์ศรีกุล และอาจารย์ ดร. เศรษฐวิมล วัฒนสิทธิ์ ที่กรุณาให้ ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามและเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ ตลอดจนให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปรับปรุงให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิชัย เลิศไทยตระกูล ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยที่กรุณาให้ ความอนุเคราะห์เป็นประธานในการสอบสารนิพนธ์ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปรับปรุงให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ให้ความเมตตา มอบความรู้ในทางทฤษฎีรวมถึงประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ช่วยประสานงานและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณต่อบิดา มารดา และบุคคลในครอบครัวที่ให้ความรัก ความเข้าใจ ให้การอบรมสั่งสอน และมอบโอกาสในการศึกษาหาความรู้ ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการดำเนินการทำสารนิพนธ์และการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในครั้งนี้

ท้ายที่สุด ขอขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาการจัดการ และเพื่อน ๆ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม ตลอดจนเพื่อนร่วมงานสำหรับการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้กำลังใจจนสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดี และขอขอบพระคุณผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวถึงได้หมดมา ณ ที่นี้ ข้าพเจ้าขออัญมุนาคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาอบรมสั่งสอน ข้าพเจ้าซาบซึ้งในความกรุณาและ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
สมมติฐานในการวิจัย	6
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	21
ข้อมูลกลุ่มบริษัท A.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	41

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	41
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล	54
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	56
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร.....	62
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	65
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	97
สังเขปการวิจัย	97
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	98
การอภิปรายผลการวิจัย.....	105
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย	108
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย	110
บรรณานุกรม	111
ภาคผนวก.....	116
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	117
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	123
ประวัติผู้เขียน.....	127

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามบริษัท.....	42
ตาราง 2 การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.....	52
ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัท A	54
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน.....	56
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร .	62
ตาราง 6 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Levene's test.....	66
ตาราง 7 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามเพศ.....	66
ตาราง 8 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene's test.....	68
ตาราง 9 แสดงการทดสอบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนก ตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test	69
ตาราง 10 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene's test.....	71
ตาราง 11 แสดงการทดสอบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนก ตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	71
ตาราง 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสัมพันธ์พนักงานกลุ่มบริษัท A ด้านการทุ่มเท ความพยายามเพื่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Dunnett's T3	73
ตาราง 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสัมพันธ์พนักงานกลุ่มบริษัท A ด้านความต้องการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Dunnett's T3	74
ตาราง 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสัมพันธ์พนักงานกลุ่มบริษัท A โดยรวมจำแนก ตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Dunnett's T3.....	75

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยใช้สถิติ Levene's test.....	76
ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนก ตามระดับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-test.....	77
ตาราง 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสัมพันธ์พนักงานกลุ่มบริษัท A ด้านความต้องการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยใช้สถิติ LSD	77
ตาราง 18 แสดงการทดสอบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนก ตามระดับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	78
ตาราง 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสัมพันธ์พนักงานกลุ่มบริษัท A ด้านการทุ่มเท ความพยายามเพื่อองค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยใช้สถิติ Dunnett's T3.....	79
ตาราง 20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสัมพันธ์พนักงานกลุ่มบริษัท A โดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยใช้สถิติ Dunnett's T3.....	80
ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Levene's test.....	81
ตาราง 22 แสดงการทดสอบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนก ตามอายุงาน โดยใช้สถิติ F-test	82
ตาราง 23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสัมพันธ์พนักงานกลุ่มบริษัท A ด้านการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยใช้สถิติ LSD	83
ตาราง 24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสัมพันธ์พนักงานกลุ่มบริษัท A ด้านการทุ่มเท ความพยายามเพื่อองค์กรจำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยใช้สถิติ LSD	84
ตาราง 25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสัมพันธ์พนักงานกลุ่มบริษัท A ด้านความต้องการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยใช้สถิติ LSD	85
ตาราง 26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสัมพันธ์พนักงานกลุ่มบริษัท A โดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยใช้สถิติ LSD	86
ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	87

ตาราง 28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	89
ตาราง 29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพัน ของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	91
ตาราง 30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพัน ของพนักงานในกลุ่มบริษัท A โดยรวม	93
ตาราง 31 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล.....	95
ตาราง 32 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงาน.....	96



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
ภาพประกอบ 2 ลักษณะความผูกพันของพนักงาน.....	30



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากสภาพสังคม การเมืองและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามความเจริญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีซึ่งเข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบที่เชื่อมโยงถึงกัน ตั้งแต่บุคคล ครอบครัว สังคม องค์กร และประเทศ ด้วยเหตุของการพัฒนาที่มีเป้าหมายของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเพื่อมุ่งตอบสนองความพึงพอใจของปัจเจกบุคคลและกลุ่มคนเพียงบางส่วน แต่ขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรมซึ่งกระทบมากมายต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่สำคัญคือ สภาวะจิตใจของคน ซึ่งเป็นเหตุก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม และยังเป็นตัวขัดขวางการพัฒนาที่ยั่งยืน เหตุนี้ในปัจจุบันทั้งองค์การภาครัฐและเอกชนจึงหันมามองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้นนั่นคือ “ความสุข” ที่เป็นเรื่องของจิตใจ ซึ่งทุกวันนี้มนุษย์ใช้ชีวิตในการทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หากนับรวมระยะเวลาในการเดินทาง และด้วยสภาพการจราจรที่แออัด ทำให้คนทำงานได้รับความเครียดทั้งจากการทำงานและการเดินทาง คนส่วนหนึ่งจึงมักพบอารมณ์ที่ไม่สู้ดีนัก (Duengkhot, 2016) มนุษย์ในวัยทำงานคงปฏิเสธไม่ได้ว่าการทำงานในทุกสายอาชีพย่อมต้องเผชิญปัญหาและอุปสรรค แรงกดดันความตึงเครียดจากการทำงาน ยิ่งในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงภาวะสังคมและเศรษฐกิจ ที่รุดหน้าเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรม รวมไปถึงโรคภัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบไม่มากนักน้อยต่อชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุความเครียดต่อคนทำงานในทุกระดับทุกตำแหน่งงาน ปัญหาความเครียดจากการทำงานนับเป็นปัญหาอาชีวอนามัยของคนทำงานที่มีความสำคัญมาก สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากปัจจัยด้านจิตสังคม สภาวะการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน เป็นการตอบสนองของบุคคลต่อสภาวะคุกคามสุขภาพ อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย อารมณ์ พฤติกรรมและความคิด (กาญจนา วิเชียรประดิษฐ์, 2556)

ความสุขในการทำงาน (Joy at work) ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหาร หรือนักบริหารทรัพยากรบุคคลควรให้ความสำคัญ และจำเป็นต้องพยายามสร้างให้มีเพิ่มมากขึ้นในองค์กร ความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์ทางบวก เมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลใดแล้ว จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความสุขในการทำงาน ของ Manion (2003) ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือผลที่ได้จากการเรียนรู้ การกระทำ การสร้างสรรค์ของบุคคล ที่มีอารมณ์ทางบวกกับงานของตน แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ ปลื้มปิติ และผลการปฏิบัติงานที่ดี ความผูกพันในงาน เป็นทัศนคติทางบวกของพนักงานที่มีต่อการทำงาน โดยพนักงานที่มีความผูกพันในงาน จะมี

แรงบันดาลใจ พุ่มเทร่างกายแรงใจ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ เพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จ (Schaufeli & Bakker, 2004) จากงานวิจัยของ Gallup (2013) ได้ทำการศึกษาแบบ Meta-analysis พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันในงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีอย่างเห็นได้ชัด ถึงแม้ว่าการจะอยู่ในช่วงเวลาที่ภาวะเศรษฐกิจมีเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ Aon Hewitt (2012 อ้างใน จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ, 2559) กล่าวว่า ความผูกพันในงานนี้มาพร้อมกับทัศนคติที่น่าพอใจหลายอย่าง จึงเป็นการคุ้มค่ามากที่องค์กรจะมีนโยบายส่งเสริมความผูกพันในงานนี้ให้มีเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน และองค์กร รวมถึงความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมการตระหนักถึงความสำคัญและมีแรงบันดาลใจต่อบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรคปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่งผลต่อผลิตภาพและคุณภาพขององค์กร บุคลากรทุกส่วนในองค์กร มีบทบาท หน้าที่ในการสร้าง พัฒนา และรักษาสัมพันธภาพที่ดีซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสรรคความผูกพันของพนักงานให้มีความผูกพันกับองค์กร บุคลากรทุกคนที่มีความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และความสุขในการทำงานนั้นเชื่อว่าจะมีความผูกพันกับองค์กร (Organizational Engagement) เสมอไป ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) จึงเป็นวิธีการหนึ่งซึ่งช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรได้ (ณัฐ อนุชาตณารักษ์, 2554)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษารังนี้มาพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นทั้งชีวิตประจำวันและการทำงาน ที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของพนักงานรวมถึงภาพรวมองค์กร เมื่อบุคลากรมีความเป็นส่วนร่วมต่อองค์กร องค์กรสามารถเดินหน้าต่อไปได้บนรากฐานแห่งความมั่นคงมีคุณภาพควบคู่กันต่อไปในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และระดับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A

ความสำคัญของการวิจัย

ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับแผนการบริหารงานและวางแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีของพนักงานในกลุ่มบริษัท A และยังเป็นการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน เพื่อให้องค์กรสร้างบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างสำเร็จ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นพนักงานที่ทำงานในกลุ่มบริษัท A จำนวน 660 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท A, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในกลุ่มบริษัท A ที่เป็นพนักงานประจำ กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Krejcie และ Morgan (1970) โดยกำหนดค่าความน่าเชื่อถือที่ระดับร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 โดยจากการคำนวณเท่ากับ 244 ตัวอย่าง เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบความถูกต้องในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 6 ตัวอย่าง รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 250 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรต้น มี 2 ตัวแปร มีดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1.1 เพศ

1.1.2 ระดับการศึกษา

1.1.3 รายได้ต่อเดือน

1.1.4 ระดับตำแหน่ง

1.1.5 อายุงาน

1.2 ปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1.2.1 การมีสุขภาพดี

1.2.2 การมีน้ำใจงาม

- 1.2.3 การผ่อนคลาย
- 1.2.4 การหาความรู้
- 1.2.5 การมีคุณธรรม
- 1.2.6 การใช้เงินเป็น
- 1.2.7 การมีครอบครัวดี
- 1.2.8 การมีสังคมดี

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันของพนักงาน ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อความเข้าใจร่วมกันในการศึกษางานวิจัย ทางผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานของพนักงานที่ทำงานในกลุ่มบริษัท A ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน

2. ปัจจัยความสุขในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่มุ่งส่งเสริมให้พนักงานทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข ซึ่งจะประกอบด้วยหัวใจสำคัญ 8 ประการ คือ

2.1 การมีสุขภาพดี หมายถึง การที่มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะหากพนักงานมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับ ปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

2.2 การมีน้ำใจงาม หมายถึง การที่พนักงานมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงาน เพราะการทำงานกับคนหมู่มาก จำเป็นที่เราต้องมีน้ำใจให้แก่อัน ต้องคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน จึงต้องรู้จักแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม

2.3 การผ่อนคลาย หมายถึง การที่พนักงานรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะการที่คนทำงานหากไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

2.4 การหาความรู้ หมายถึง การที่พนักงานมีความสนใจ ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง ตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน เพราะหากพนักงานทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

2.5 การมีคุณธรรม หมายถึง การที่พนักงานเป็นมีคุณธรรม มีความกตัญญู ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม การยึดหลักธรรมคำสอนของศาสนา เป็น

สิ่งที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตของทุกคนดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ โดยยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

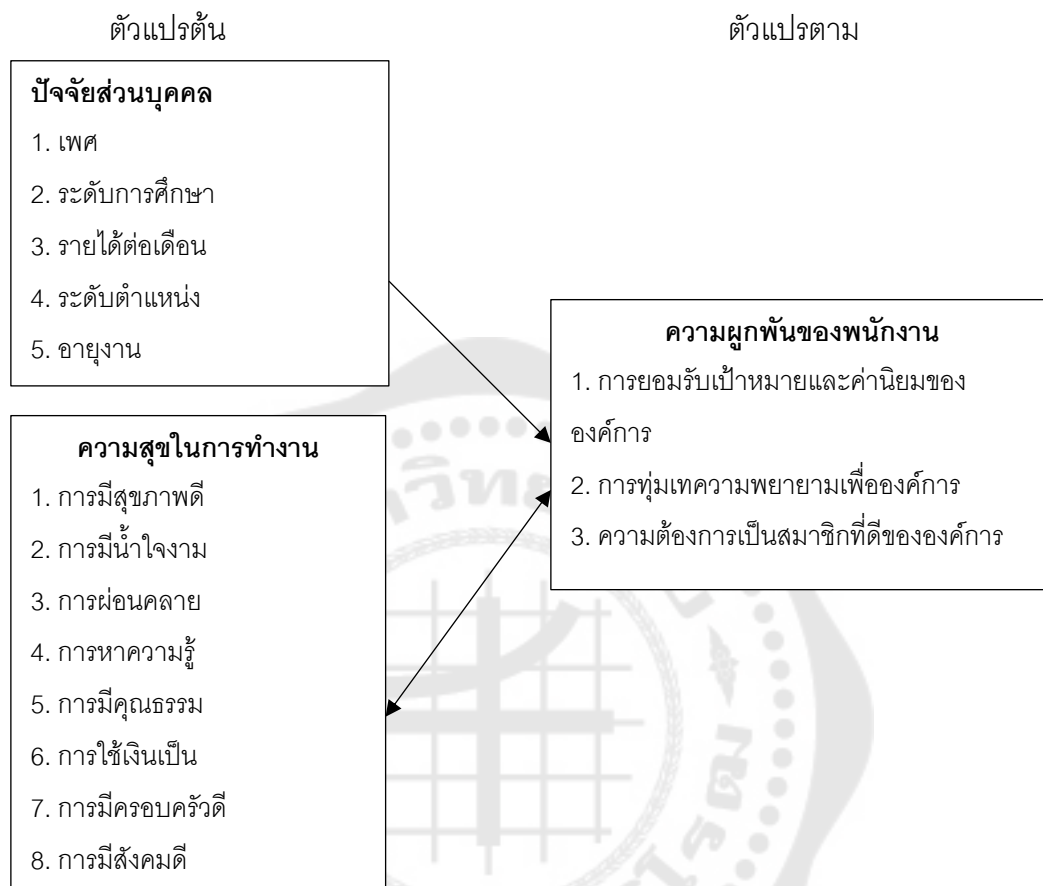
2.6 การใช้เงินเป็น หมายถึง การที่พนักงานสามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดีมีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

2.7 การมีครอบครัวดี หมายถึง การที่มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม

2.8 การมีสังคมดี หมายถึง การที่พนักงานมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน เพราะองค์กรหรือสถานที่ทำงานถือว่าเป็นอีกสังคมหนึ่งที่ต้องใช้ชีวิตร่วมกัน ดังนั้น การที่พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในองค์กร ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความรัก ความปรองดอง สามัคคีต่อกัน

3. ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กรที่แสดงออกมา โดยมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความทุ่มเทในการพยายามทำเพื่อองค์กร เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การใช้จ่ายเงินเป็น การมีครอบครัวดี และการมีสังคมดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A” ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าและศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเอกสารและบทความทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันดังกล่าว เพื่อให้เกิดความเข้าใจในรายละเอียดเชิงลึกของหัวข้องานวิจัย ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาซึ่งมีรายละเอียดในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ข้อมูลกลุ่มบริษัท A
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) อธิบายว่า ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ถือเป็นความหลากหลายและแตกต่างเกี่ยวกับบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ซึ่งความแตกต่างและหลากหลายของบุคคลนี้ สามารถบ่งชี้ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกัน การตัดสินใจ ที่แตกต่างกันที่มีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือความเป็นมาของบุคคลนั่นเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2560) กล่าวว่า ลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เหล่านี้เป็นปัจจัย ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนการตลาด ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นสิ่งสำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรก็ช่วยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ๆ ตัวแปรทางด้านประชากรที่สำคัญดังนี้ 1) เพศ เป็นตัวแปรในการแบ่งส่วนการตลาดเช่นกัน เพราะในปัจจุบันตัวแปรด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลง ในพฤติกรรมผู้บริโภค การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจมีสาเหตุจากการที่ผู้หญิงทำงานมากขึ้น 2) อายุ (Age) เนื่องจากสินค้าจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกัน ดังนั้นอายุจึงเป็นตัวแปรในการค้นคว้าความต้องการของผู้บริโภค โดยมุ่งความสำคัญที่ตลาดอายุส่วนนั้น และ 3) รายได้ การศึกษา และอาชีพ เป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดส่วนของตลาด

โดยทั่วไปนักการตลาด จะสนใจผู้บริโภคที่มีความร่ำรวย แต่อย่างไรก็ตามครอบครัวที่มีรายได้ต่ำจะเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่ปัญหาสำคัญในการแบ่งส่วนการตลาดโดยถือเกณฑ์รายได้อย่างเดียวก็คือ รายได้จะเป็นตัวชี้ความสามารถ ในการจ่ายสินค้าหรือไม่มีความสามารถในการจ่ายสินค้า ในขณะที่เดียวกันการเลือกซื้อสินค้าที่แท้จริง อาจถือเป็นเกณฑ์รูปแบบการดำรงชีวิต ทัศนคติ อาชีพ การศึกษา ฯลฯ แม้รายได้เป็นตัวแปรที่ใช้บ่อยมาก นักการตลาดส่วนใหญ่จะโยนเกณฑ์รายได้รวมกับ ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์หรืออื่น ๆ เพื่อให้กำหนดตลาดเป้าหมายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

สุวรรณิ โกเมศ (2554) ได้สรุปเกี่ยวกับ ลักษณะบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพัน ในองค์กร ได้แก่

1. อายุ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานและความผูกพันกับองค์กรซึ่ง บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มักมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่า ทางเลือกในการทำงานของตนเองลดน้อยลงและคนที่มีอายุมากมักมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ซึ่งสิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูงเพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไปและ สิ่งนี้เองทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานอื่นลดลง ดังนั้นการเคลื่อนไหวระหว่างองค์กร จะลดลง เมื่อคนมีอายุมากขึ้น คนจึงคงอยู่กับองค์กรมากขึ้นและทำให้เขามีความผูกพันกับองค์กร มากขึ้นตามไปด้วย และจากการศึกษางานที่วิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันตัวแปรอายุที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันกับองค์กร

2. ระดับการศึกษา มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องถึงตัวแปรด้านการศึกษาว่าความแตกต่าง ของ ระดับการศึกษาจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยทั้งไทยและ ต่างประเทศ พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ในเชิงลบหรือความผูกพันต่อองค์กร คือ บุคคลที่มี ระดับการศึกษาสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาน้อย

3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร จากการศึกษาของนักวิชาการในระยะเวลา ในการทำงานเป็นตัวแปรต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ จากผลการวิจัยพบว่าระยะเวลาใน การทำงาน กับองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยส่วนใหญ่ พบว่า บุคคลที่มีระยะเวลา ในการทำงานกับองค์กรนานจะมีระดับความผูกพันมากกว่าบุคคลที่มีระยะเวลา ทำงานน้อยกว่า เนื่องจากระยะเวลาที่บุคคลทำงานในองค์กรเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่งเพราะ บุคคลต้องเสียสละ กำลังการ กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะความรู้ ความชำนาญในงานนั้น ๆ ตามระยะเวลาที่เพิ่มขึ้น และหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน บำนาญ ดังนั้นบุคคลที่ปฏิบัติงานเท่าใดย่อมจะมีความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

4. ตำแหน่งหน้าที่ เสมือนการลงทุนในองค์กรเพราะตำแหน่งแต่ละตำแหน่งจะได้รับผลประโยชน์จากองค์กรที่แตกต่างกัน เช่นมีค่าตอบแทน เฉพาะตำแหน่ง อัตราค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน และในตำแหน่งเดียว ถ้าอยู่ในองค์กรที่ต่างกันอาจจะได้รับผลประโยชน์ที่แตกต่างกันด้วยเช่นกัน

จากผลการศึกษาที่กล่าวจะเห็นว่า ความแตกต่างทางด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ลักษณะส่วนบุคคลจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล 5 ด้าน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความหมายของคำว่า “ความสุข (Happiness)” นั้นเป็นการยากที่หาคำจำกัดความที่ได้ความหมายที่แท้จริง เนื่องจากคำว่า “ความสุข” ในบริบทของแต่ละบุคคล กลุ่มองค์กรสังคม ประเทศ ต่างมีความหมายที่แตกต่างกัน

พิทักษ์ พิสัยพันธุ์ (2553) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลของการที่บุคคลรับรู้พฤติกรรมการทำงานของตนเอง ผู้ร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างกัน ทำให้แสดงอารมณ์ที่มีต่องานในทางบวก รู้ได้ถึงการให้ความร่วมมือและให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดมิตรภาพและความปรารถนาดีต่อกัน มีความรัก ชอบ ผูกพันในงานที่ตนทำ กระตือรือร้น และยินดีที่ได้กระทำในงานที่ตนเองรัก ยินดีกับความสำเร็จที่ได้มาจากการที่ทำงาน มีความมุ่งมั่นและนำภาคภูมิใจที่จะพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือและความคาดหวังที่ดีจากผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ได้กล่าวว่า การทำงานที่มีความสุขควรประกอบไปด้วย การทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึงมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข จึงกล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป

เจริญชัย เพ็งสว่าง (2553) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ พึงพอใจในงานที่กระทำ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสนุกเพลิดเพลิน กระตือรือร้น มีความรู้สึกดีทั้งทางกาย และจิตใจมุ่งมั่นที่จะกระทำให้ประสบความสำเร็จ

ด้วยความขยันขันแข็ง ทักษะ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และความซื่อสัตย์สุจริต รวมถึงเมื่อพบเห็นสิ่งที่ไม่ดีงามหรืองานที่ไม่ถูกต้องจะมีความรู้สึกผิดหวังและต้องการแก้ไขให้ดีขึ้น

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงาน

สุภัทรา เผือกโสภา (2556) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนทำในทางบวก รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือที่ดีจากคนทั่วไปมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินสนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงานได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุข (Happiness) ในแนวคิดของ Diener, Oishi, และ Lucas (2003) ให้ความหมายในทำนองเดียวกับความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being) หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิต มีคุณค่ามีความหมาย รู้สึกสบายใจชื่นชอบเป็นสุขกับภารกิจในชีวิตและรวมไปถึงอารมณ์ความรู้สึกทางลบต่ำ หนึ่งในองค์ประกอบของความสุขเชิงอัตวิสัยในด้านความพึงพอใจหลักมีงานเป็นส่วนประกอบสำคัญในอันดับต้น ๆ ที่ตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุข ความพึงพอใจในงานจึงเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้ ซึ่งองค์ประกอบความสุขเชิงอัตวิสัยของ Diener et al. (2003) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ๆ ได้แก่ อารมณ์ทางบวก อารมณ์ทางลบ การประเมินชีวิต โดยรวมความพึงพอใจหลักในชีวิต โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. อารมณ์ทางบวก (Pleasant Emotions) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน มีความพึงพอใจสำราญใจ เกิดความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ ชีวิตมีคุณค่าปลื้มใจเมื่อได้ทำงาน และมีความสุขกับการทำงาน

2. อารมณ์ทางลบ (Unpleasant Emotions) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่ไม่สบายใจ ไม่พอใจ หดหู่ คับข้องใจ หงุดหงิด เบื่อหน่าย ท้อแท้ รู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีไม่ถูกต้องที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ขาดความรับผิดชอบและช่วยเหลือกันตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมในการทำงาน อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

3. การประเมินชีวิตโดยรวม (Global Life Judgments) หมายถึง การได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความพึงพอใจในชีวิต สมหวังและบรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองมุ่งหวังตั้งใจและมีคุณค่าจนประสบผลสำเร็จ

4. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การได้รับการความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตได้มีชีวิตคู่ ได้ทำงานที่ชอบและพึงพอใจในการดูแลสุขภาพ สุขใจและพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงานและมีความสุขเมื่องานที่ทำประสบผลสำเร็จ

ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) ตามแนวคิดของ Manion (2003) คือผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนานแสดงพฤติกรรมให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดความรักในงานและมีความยึดมั่นในองค์กรสูง ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน คือ การติดต่อความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับนำมาซึ่งความสุขดังนี้

1. การติดต่อความสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงานโดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ

2. ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแนบแน่นเกี่ยวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่ตนเองประกอบของงาน กระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ปฏิบัติ มีความเพลิดเพลิน สนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีก้าวหน้า องค์การเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของคุณเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงานใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

Warr (1990 อ้างใน พรหมนิภา สืบสุข, 2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง
3. ความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ, ธีรธรรม วุฑฒินวัตรชัยแก้ว, และเกศญา ลดาสวรรค์ (2559) ได้กล่าวถึงแนวคิดความสุข 8 ประการ ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่จัดเป็นกลุ่มของความสุขได้ 3 กลุ่ม ประกอบด้วย ความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/สังคม ดังนี้ 1) ความสุขของตนเอง ได้แก่ Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต Happy Brain (หาความรู้) เป็นการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน และ Happy Soul (คุณธรรม) การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม การทำงานเป็นทีม Happy Money (การใช้เงินเป็น) ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว

2) ความสุขของครอบครัว คือ Happy Family (ครอบครัวที่ดี) การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เป็นภูมิคุ้มกันและกำลังใจที่ดีในการเผชิญกับอนาคต หรืออุปสรรคต่าง ๆ และ 3) ความสุขขององค์กร/สังคม Happy Society (สังคมดี) มีความรัก สามัคคี เชื้อเพื่อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย

จากแนวคิดต่าง ๆ ของความสุขในการทำงานจะพบว่า ความสุขในการทำงานเป็นผลของความรู้สึกต่ออารมณ์ทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำในสิ่งที่ตนเองรัก ฟังพอใจ และศรัทธา ฟังพอใจในประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ มีความปลาบปลื้มใจ ผูกพันและพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่าอยากทำงาน ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ในสิ่งที่ดีงามและทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

องค์ประกอบความสุขในการทำงาน

สำนักกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) กล่าวว่า องค์การอนามัยโลก กำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์ หรือสุขภาวะที่ดีมี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมไทย เกิดความเข้าใจการสื่อสารที่ง่ายและสะดวกขึ้น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) (2552, อ้างใน สุมาลี ดวงกลาง, 2560) เป็นผู้ริเริ่มและสนับสนุน จึงเกิดเป็นองค์ประกอบแห่งความสุขของคนทำงานขึ้นมาเรียกว่า Happy 8 หรือความสุขทั้งแปด นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย

1. สุขภาพกายและใจดี

การมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ย่อมนำมาความสุขมาให้แก่คนทำงาน การจะมีสุขภาพที่ดีนั้น ไม่สามารถซื้อหามาได้ต้องเป็นการกระทำด้วยตนเอง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการเกี่ยวกับสุขภาพในหน่วยงานนั้น มีหลายกิจกรรมที่นำไปสู่ความมีสุขภาพดี เช่น กิจกรรมออกกำลังกายก่อนทำงาน หรือหลังเลิกงาน การแข่งขันกีฬา ความยั่งยืนในการดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพดีนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการสร้างสุขภาพคนไทย หรือที่รู้จักในชื่อ “โครงการเมืองไทยแข็งแรง” มีเป้าหมาย “คนไทยแข็งแรงเมืองไทยแข็งแรง” โดยมีการสร้างสุขภาพที่ดีของคนไทยด้วย “6 อ” คือ

- 1.1 อาหาร การกินอาหารครบหลัก 5 หมู่ และถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย
- 1.2 ออกกำลังกาย ทำให้ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง
- 1.3 อารมณ์ มีอารมณ์ที่ดีปราศจากความเครียด ความทุกข์ มีสัมพันธที่ดีในสังคม
- 1.4 อนามัย สิ่งแวดล้อมอยู่ในชุมชนที่ปลอดภัย ถูกหลักสุขาภิบาล

สิ่งแวดล้อมที่ดี

1.5 อโรคยา ลตพฤติกรรมเสียงที่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ

1.6 อบายมุข ดบหูหรือสุรา สิ่งเสพติด การพนัน และการสำส่อนทางเพศ

จากหลัก 6 อ ในการดำเนินการเมืองไทยแข็งแรง สถานประกอบการสามารถนำมาประยุกต์ใช้ โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานของหน่วยงานแต่ละแห่ง เช่น กิจกรรมด้านการกีฬาต่าง ๆ การเต้นแอโรบิค หรือโครงการอาหารสะอาดถูกสุขลักษณะ การรณรงค์เลิกเหล้า เลิกบุหรี่ โครงการรณรงค์ลดอุบัติเหตุ โดยการใส่อุปกรณ์ป้องกันทั้งในเวลางาน เป็นต้น

2. มีน้ำใจเอื้ออาทร

ความมีน้ำใจต่อกันเป็นจุดเด่นของสังคมไทยในอดีต แต่สังคมปัจจุบันการให้ความสำคัญกับวัตถุและเงินตรา สภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันและเร่งรีบทำให้ความใส่ใจต่อคนรอบข้างลดน้อยลง บางครั้งดูเป็นความเห็นแก่ตัวของคนในสังคม การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความมีน้ำใจและรักกันในองค์กรเป็นสิ่งที่จะต้องดำเนินการ เพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การมีน้ำใจระหว่างกันของคนในองค์กรช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน ให้เกิดความสามัคคี และก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การแสดงความห่วงใยของผู้บริหารสถานประกอบการต่อพนักงานโดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแสดงความเข้าใจต่อปัญหาของพนักงานย่อมทำให้เกิดการยอมรับและความรักในองค์กรมากขึ้น มีความห่วงใยและช่วยกันดูแลองค์กรนำไปสู่ความยั่งยืนในการร่วมกันสร้างความเจริญให้เกิดแก่องค์กร

ดังนั้น กิจกรรมต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้ทุกฝ่ายในองค์กร มีความรักและน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เช่น การจัดแข่งขันกีฬาที่เน้นความรักความสามัคคีความมีน้ำใจมากกว่าผลการแข่งขัน การบริจาคโลหิตให้ญาติพี่น้องหรือเพื่อนร่วมงานที่เจ็บป่วย การเยี่ยมเยียนแสดงความห่วงใยในทุกข์ของเพื่อนร่วมงานที่เจ็บป่วย การร่วมงานแต่งงาน งานบวช งานขึ้นบ้านใหม่ หรืองานศพ การช่วยกันดูแลความปลอดภัยในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3. การมีเงิน

ปัญหาหนี้สินเป็นปัญหาที่สำคัญของคนทำงาน และเป็นจุดเริ่มต้นของการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี การมีหนี้สินส่วนใหญ่เกิดจากการดำเนินชีวิตที่ขาดความพอเพียง การแสวงหาความสุขจากวัตถุหรือกิจกรรมต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ต้องใช้เงินในการแสวงหาความสุข แต่ความสามารถในการหารายได้ไม่เพียงพอ จึงนำไปสู่การเป็นหนี้ ปัจจุบันโอกาสในการสร้างหนี้ของคนทำงานสูงขึ้นทั้งนี้ในระบบ เช่น ธนาคาร บัตรเครดิตต่าง ๆ หรือหนี้ในระบบ เมื่อมีหนี้สินมีความต้องการเงินมากขึ้น คนทำงานจึงต้องทำงานหนักมากขึ้น ขาดการพักผ่อนร่างกายทรุดโทรม สภาพจิตใจแย่งลง

ขาดการผ่อนคลาย ครอบครัวยากลำบาก ความอดทน ทุกคนมุ่งแต่ทำงานหนักเพื่อนำเงินมาใช้หนี้ที่เกิดจากความต้องการ แสวงหาสิ่งทีเชื่อว่าเป็นการให้ความสุขแก่ตนเองได้

องค์การที่คนทำงานมีปัญหาหนี้สินมาก ย่อมประสบปัญหาในการบริหารจัดการ ด้านกำลังคน เพราะคนทำงานนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขาดความตั้งใจ และสมาธิในการทำงาน เกิดความเครียด เจ็บป่วยและลางานบ่อยขึ้น ขาดความสามัคคี มีความขัดแย้งมากขึ้น ปัจจุบันองค์การหลายแห่งมีการส่งเสริมความรู้ในการดำเนินชีวิตและวิธีการใช้จ่ายที่เหมาะสม ไม่เป็นหนี้ มีเงินออม การขาดความรู้ในการทำบัญชีค่าใช้จ่าย ขาดความใส่ใจในการเก็บออมเงิน การใช้จ่ายที่ไม่เหมาะสม เกินความจำเป็น องค์การควรมีโครงการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้จ่ายที่เหมาะสมและวงจรการออมเงิน เช่น การทำบัญชีครัวเรือน สิ่งเหล่านี้นำไปสู่การแก้ปัญหาหนี้ได้อย่างยั่งยืน เมื่อคนทำงานมีสติและรู้วิธีใช้จ่ายที่เหมาะสม จะลดความเครียดและก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพคนทำงานจะเพิ่มขึ้นนำไปสู่ความสามารถในการผลิตที่มากขึ้น

4. การผ่อนคลาย

การสร้างความสุขสนุกสนานผ่อนคลาย ความเมื่อยล้า ความเครียดจากการทำงาน การทำงานที่เร่งรีบและแข่งขัน การทำงานหนักขาดการพักผ่อน ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตหากคนทำงานไม่รู้จักรักผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต จะนำไปสู่ความเครียดทั้งทางร่างกายและจิตใจที่มากขึ้น ปราศจากความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน สิ่งเหล่านี้สร้างปัญหาให้กับองค์การ เพราะความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของคนทำงานลดลงเพื่อให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมายทางองค์การจึงต้องพยายามนำเอามาตรการและวิธีการต่าง ๆ มาใช้ เช่น กิจกรรมบันเทิงหรือพักผ่อนเวลาพัก จะช่วยลดความเหนื่อยล้าและความเครียดในการทำงาน เป็นต้น

5. การศึกษาหาความรู้

การศึกษาค้นคว้าความรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน การแสวงหาความรู้เป็นสิ่งสำคัญของคนทำงานในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในอาชีพ การเป็นมืออาชีพในการทำงานนั้นต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อสามารถถ่ายทอด ความรู้แก่คนอื่นได้ ความรู้ที่ได้นั้นนอกจากใช้ในการทำงานแล้ว ยังมีความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินชีวิต เพื่อประโยชน์ของตนเองและสังคม ทุกวันนี้สังคมแห่งการเรียนรู้ เปิดกว้างไม่จำกัดแค่ในห้องเรียนเท่านั้น คนทำงานสามารถศึกษาหาความรู้ได้จากแหล่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ห้องสมุดสถานศึกษา อินเทอร์เน็ต สื่อต่าง ๆ เป็นต้น

6. การมีศีลธรรม

มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต การมีชีวิตที่เร่งรีบและการแข่งขันกันของคนทำงานทุกวันนี้ ทำให้โอกาสปฏิบัติกิจทางศาสนาต่าง ๆ มีโอกาสน้อย องค์การจึงต้องมีการส่งเสริมให้คนทำงานใช้หลักธรรม หลักศาสนา ในการดำเนินชีวิตจะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน คนทำงานมีสติ มีสมาธิในการทำงาน โดยการจัดกิจกรรมในการปฏิบัติกิจทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ เช่น การสวดมนต์ร่วมกันก่อนเข้าทำงาน เป็นวิธีการหนึ่งในการสร้างสมาธิสร้างสติก่อนทำงาน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมเผยแพร่ธรรมะ หลักคำสอนของศาสนา การนิมนต์พระสงฆ์มาเทศนา เพื่อให้มีแนวทางที่ดีในการดำเนินชีวิต เป็นต้น

7. ครอบครัวยั่งยืน

คนทำงานที่มีครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง ย่อมมีความสุขในการดำเนินชีวิตนำไปสู่การทำงานที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ การจะมีครอบครัวที่อบอุ่นต้องประกอบไปด้วย สมาชิกในครอบครัวที่มีความรักความสามัคคี ไม่มีปัญหาในครอบครัว มีความมั่นคงทางการเงิน การใช้ชีวิตที่พอเพียง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีหลักธรรมการครองเรือน ดังนั้น คนในครอบครัวต้องมีความสุขในทุกมิติ มีสุขภาพดี มีน้ำใจให้แกกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เป็นต้น

การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงย่อมนำไปสู่การทำงานที่มุ่งมั่นและมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน มีสมาธิ สติในการทำงาน องค์การควรจัดกิจกรรมร่วมกับครอบครัว คนทำงาน เพื่อสร้างความเป็นกันเอง ความรู้สึกที่ดีต่อกันระหว่างคนทำงาน และครอบครัวกับองค์การ เพื่อนำไปสู่ความใกล้ชิดกันมากขึ้น

8. สังคมดี

สังคมดีคือ สังคมที่มีความสงบสุข และเอื้อเฟื้อต่อกัน เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในทุกสังคม การเกิดสังคมที่ดีได้ คนในสังคมต้องมีความรักความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน ส่งเสริมให้มีความเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ทำงานและที่พำนัก มีสภาพแวดล้อมที่ดี ทุกคนในสังคมต้องมีความรักความสามัคคีต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความห่วงใยต่อปัญหาและสิ่งแวดลอมรอบตัวช่วยเหลือสังคมรอบข้าง ซึ่งหากสังคมรอบข้างดี องค์การที่อยู่ในสังคมนั้นก็มีความสุขไปด้วย แนวทางการดำเนินงานในหน่วยงานเพื่อให้เกิดสังคมที่ดีนั้น เป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันเพื่อสร้างความรักความสามัคคีและลดความขัดแย้งในที่ทำงาน การช่วยกันดูแลแก้ไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสุขและความพร้อมในการทำงาน เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายใน กิจกรรมการทำความสะอาด 5 ส กิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชนในวันสำคัญต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน เป็นต้น

หลักความสุขในการทำงาน 8 ประการนั้น ให้ความสำคัญทั้งระดับตัวบุคคลระดับครอบครัว และระดับสังคม ซึ่งเป็นหลักที่สำคัญและเชื่อมโยงกัน ถ้าบุคคลมีความสุข ย่อมทำให้ครอบครัวมีความสุข เมื่อครอบครัวมีความสุขย่อมทำให้สังคมมีความสุข

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความสุข หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลส่งผลให้บุคคลผู้นั้นเกิดความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงานของตนเอง การทำงานอย่างมีความสุข คือการมีความคิดเชิงบวก การไม่มีความเครียดหรือความกังวลใจ การมีความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน ความสามัคคี การสร้างสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งการผูกมิตรและการสื่อสารที่ชัดเจน เมื่อสิ่งเหล่านี้ได้รวมกันแล้ว ก็จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

ผลของการมีความสุขในการทำงาน

การที่บุคคลมีความสุขในการทำงานทำให้ผลการปฏิบัติงานดี และทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จากการที่บุคคลมีอารมณ์ในทางบวกทำให้มองโลกในแง่ดี ทำให้มีความมั่นใจในการทำงานและมีความกล้าในการเผชิญความยุ่งยากหรือกิจกรรมใหม่ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา นอกจากนี้คนที่มีความสุขในการทำงานยังแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การที่ดี และมีความเป็นมิตร ชอบที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน อาสางาน อีกทั้งยังปฏิบัติตามกฎขององค์การ และให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย และผลที่ตามมาคือ ทำให้ลดการขาดงานและการลาออก (Manion, 2003)

การมีความสุขในการทำงานอาจทำให้องค์การได้ประโยชน์อย่างมากมายเท่ากับที่บุคลากรแต่ละคนจะได้รับ ซึ่งสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเพียงเล็กน้อย แต่ผลดีที่ได้รับกลับมามากมายมหาศาล อันจะเป็นผลดีต่อทั้งองค์การ การบริหารจัดการและต่อบุคลากรดังต่อไปนี้ (Ketchian, 2003)

1. ประโยชน์ต่อองค์การ

1.1 การมีความสุขในการทำงานทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น คนที่มีความสุขในการทำงานเป็นคนที่ทำงานได้ผลิตผลมากกว่า เมื่อเวลาผ่านไป ความสามารถในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น ความสุขไม่เพียงแต่พัฒนาปริมาณให้มากขึ้นแต่เป็นการเพิ่มคุณภาพ ด้วยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การทุ่มเทความตั้งใจทำให้ดีที่สุดจากคุณค่า ความเชื่อและความยึดมั่นผูกพันที่บุคคลมีให้กับงานนั้น

1.2 การมีความสุขในการทำงานทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น เนื่องจากความสุขทำให้ความสับสนจากความเครียดและความไม่แน่นอนลดลง บุคคลจะหยุดความหวาดกลัวต่อผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหา แทนการสร้างปัญหา และรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานอย่างดีที่สุด

1.3 การมีความสุขในการทำงานทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข สิ่งหนึ่งที่คนมีความสุขได้ทำให้องค์การมีความแตกต่างในสายตาของลูกค้าและชุมชน โดยคนที่มีความสุขจะดูแลลูกค้าอย่างดี ด้วยความสุขุมรอบคอบ ทั้งในสิ่งที่พูด ในน้ำเสียงที่ใช้จะทำให้ผู้คนที่รู้สึกดี และจะดึงดูดลูกค้าใหม่ให้มาใช้บริการ

1.4 การมีความสุขในการทำงานทำให้ลดการขาดงานและการลาป่วยเนื่องจากความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาพ คนที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะป่วยน้อยกว่า และหายป่วยไวกว่า

1.5 การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลมีพลังงานพร้อมที่จะทำงานในสิ่งที่รักและความสุขสามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่นได้ และพลังงานดังกล่าวจะแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์การ

1.6 การมีความสุขในการทำงานทำให้การสื่อสารดีขึ้น ซึ่งสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินธุรกิจคือการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีทำให้องค์การประสบความสำเร็จ คนที่มีความสุขในการทำงานสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

1.7 การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขเป็นการเพิ่มความเข้มแข็งให้ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม จากประสบการณ์การให้ความร่วมมือในการทำงาน

1.8 การมีความสุขในการทำงานทำให้ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และได้ทำงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์การ

2. ประโยชน์ต่อการบริหาร

2.1 การมีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ เนื่องจากผู้คนไม่ได้ถูกจูงใจด้วยเงินเสมอไป แต่ถูกดึงดูดด้วยความผูกพันที่บุคคลมีต่องาน ทำให้องค์การเป็นผู้นำในการแข่งขัน

2.2 การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์การได้รับผลกำไรสูง เนื่องจากบุคลากรมีประสิทธิภาพ การลาออกน้อย และทำให้การทำงานเป็นทีมดี

2.3 การมีความสุขในการทำงานทำให้วิสัยทัศน์ขององค์การเป็นจริง บุคคลจะคำนึงถึงและทำให้เป็นจริงในการทำงานทุกวัน

2.4 การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์การเป็นที่รู้จักของสังคมภาพลักษณ์ขององค์การดีเป็นที่ดึงดูดสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถ

2.5 การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานดี และคุณภาพของงานพัฒนาขึ้นจากทัศนคติที่ดี บรรยากาศแห่งความเป็นเพื่อนทำให้ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น

2.6 การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการบังคับบัญชา คนที่มีความสุขไม่ต่อต้านการบริหารจัดการ

2.7 การมีความสุขในการทำงานทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ โดยการให้โอกาสบุคคลได้สร้างสรรค์ความหมายของชีวิตที่มากกว่าเงิน ต่อทั้งตัวเอง และครอบครัว

3. ประโยชน์ต่อตัวบุคคล

3.1 การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความสุขต่อเรื่องที่บ้าน เนื่องจากเมื่อเสร็จจากการทำงานกลับบ้านด้วยความสุข การมีความสุขทำให้บุคคลมีสภาพจิตใจที่แข็งแกร่ง การที่บุคคลมีความสุขที่บ้านทำให้เขาได้พักผ่อนอย่างเต็มที่และพร้อมที่จะทำงานในวันใหม่

3.2 การมีความสุขในการทำงานทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น ทำให้ทักษะในการปรับตัวดีขึ้นและควบคุมตนเองได้ดีขึ้น ทำให้มีความฉลาดทางอารมณ์

3.3 การมีความสุขในการทำงานเพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น

3.4 การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลรักงาน ความสุขในการทำงานทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานดีทำให้รักในสิ่งที่เขาทำ และได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้สึกรักงานของตนเอง

3.5 การมีความสุขในการทำงานทำให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในสถานะตำแหน่งในการทำงาน และรู้สึกดีเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

3.6 การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ ทำให้บุคคลรู้สึกดีกับตัวเอง ที่ได้ทำสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เป็นการสร้างความแตกต่าง

การมีความสุขในการทำงานก่อให้เกิดผลดีซึ่งทำให้ผลิตภาพในงานดีขึ้นด้วยเหตุผลดังนี้ (สุมาลี ดวงกลาง, 2559)

1. คนที่มีความสุขทำงานกับคนอื่นได้ดี สนุกที่จะอยู่ในกลุ่มคนและมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานซึ่งทำให้การทำงานเป็นทีมดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ทำให้ลูกค้าพึงพอใจ

2. ถ้าผลิตภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ การที่บุคคลมีอารมณ์ดีในตอนเช้าจะทำให้มีความคิดสร้างสรรค์ในวันนั้น และเช่นเดียวกับวันต่อ ๆ ไป มันเหมือนกระบวนการจำเมื่อบุคคลรู้สึกดีทำให้ยืดหยุ่นในการทำงาน ทำงานได้อย่างราบรื่น มีความคิดที่ไม่เหมือนใคร ซึ่งจะเป็นตัวบ่มเพาะให้วันต่อไปดีด้วย

3. คนที่มีความสุขจะจัดการกับปัญหาแทนการบ่นถึงปัญหาโดยไม่หาทางแก้ไข เมื่อคนไม่ชอบงานปัญหาเล็ก ๆ ก็กลายเป็นปัญหาใหญ่ เป็นการยากที่จะแก้ปัญหาโดยปราศจาก

ความเจ็บปวดทางใจ หรือการบ่นเป็นครั้งแรก เมื่อคนมีความสุขในการทำงานจะวิ่งเข้าหาความวุ่นวายนั่นแล้วแก้ปัญหา

4. คนที่มีความสุขในการทำงานมีพลังงานมากกว่า และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในทุกสิ่งที่ทำ

5. คนที่มีความสุขในการทำงานจะเป็นคนที่มองโลกในแง่ดี คิดในทางบวก ซึ่งการมองโลกในแง่ดีทำให้ประสบความสำเร็จและสร้างผลงาน จากความเชื่อว่าคุณมีความเชื่อว่าจะทำได้หรือทำไม่ได้ มันจะเป็นจริงตามนั้น

6. คนที่มีความสุขในการทำงานจะมีแรงจูงใจสูง ซึ่งจะส่งผลให้ผลิตภาพสูงตามความยั่งยืนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานคือ การมีความสุข และชอบในสิ่งที่ทำ

7. คนที่มีความสุขในการทำงานมักไม่ขาดงาน เนื่องจากการงานทำให้บุคคลมีความสุข ดังนั้นจึงไม่ขาดงาน ถ้าคนไม่ชอบงานที่ทำ ความเครียดและความเบื่อหน่ายจะทำให้เกิดแผลในกระเพาะอาหาร มะเร็งหรือเบาหวาน จากผลกระทบของความเครียดในงานต่อสุขภาพเมื่อไม่ชอบงานที่ทำอยู่

8. คนที่มีความสุขในการทำงานมีการเรียนรู้ไว เมื่อคนมีความสุขและผ่อนคลาย คนก็พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

9. คนที่มีความสุขมักมีความวิตกกังวลน้อยในการทำงานผิดพลาด และทำงานผิดพลาดน้อยเนื่องจากการมีความรับผิดชอบ ยอมรับเมื่อเกิดความผิดพลาด เรียนรู้จากความผิดพลาดนั้น และพร้อมที่แก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาด

10. คนที่มีความสุขมีการตัดสินใจที่ดี คนที่ไม่มีความสุขในการทำงานอยู่ในภาวะวิกฤติมีมุมมองแคบ ไม่มองภาพกว้างใช้สัญชาตญาณความอยู่รอด ตัดสินใจโดยมองระยะสั้นในการตัดสินใจ จะคำนึงเพียงสถานการณ์เฉพาะหน้าที่ตัดสินใจเท่านั้น ต่างจากคนที่มีความสุข ซึ่งจะมีการตัดสินใจที่ดีกว่าและให้ความสำคัญกับงานมากกว่า จะเห็นได้ว่าการมีความสุขในการทำงานก่อให้เกิดผลดีและประโยชน์อย่างมากมาย

โดยสามารถสรุปความสำคัญของความสุขในการทำงานได้คือ ความสุขในการทำงานจะทำให้บุคคลอยากทำงาน และใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความตั้งใจและมีความรับผิดชอบในการทำงาน ลดการขาดงาน ลดการลางานและลดการมาสาย ความสุขในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและการรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานจะทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านั้นให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

เนื่องจากมีผู้ให้ความสนใจในแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น จึงมีความพยายามที่จะอธิบายถึงแนวคิดและทฤษฎีนี้มากด้วยเช่นกัน มีนักวิชาการหลายท่านที่ทำการศึกษเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) และได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมความหมายของ “ความผูกพันต่อองค์กร” ไว้ดังนี้

ศุภวรรณ หล้าผาสุก (2550) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการที่สมาชิกมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรโดยแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของความศรัทธา ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังใจและกายในการทำงานให้กับองค์กรด้วยความจงรักภักดีและมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร ยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร และเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

จารุพันธ์ อธิธำราชกุล (2553) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความเต็มใจของบุคลากรในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป รวมไปถึงทัศนคติที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร โดยที่บุคลากรยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

พิชิต เทพวรรณ (2554) ได้ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การอุทิศตนในการทำงานของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและเกิดความจงรักภักดีและศรัทธาของบุคลากรที่มีต่อหน้าหน้าที่ความรับผิดชอบและองค์กร

พอร์เตอร์ (Porter, 1981 อ้างใน ไสยมยสิทธิ์ มุลทองทิพย์, 2556) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งบ่งชี้ในรูป ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และมีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

Eisenberger (1990) ได้ให้ความหมายว่า เป็นเจตคติที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับการสนับสนุนขององค์กรทำให้บุคลากรมีความรู้สึกรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความพยายาม และมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กร

Greenberg และ Baron (1995) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ขอบเขตของแต่ละบุคคลที่แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างไรและมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร

Etzioni (1999) ได้กล่าวว่า เมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในองค์กรจะเกิดความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบ ความรู้สึกทางบวกเรียกว่า ความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความรู้สึกทางลบเรียกว่า ความรู้สึกแปลกแยกหรือแยกตัวออกห่าง ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นการแสดงความรู้สึกของบุคคลเมื่อเข้าไปอยู่ในองค์กรและรับเอาบรรทัดฐานขององค์กรเข้าไว้อย่างซึมซับ

Charles (2006) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของบุคลากรที่ใส่ไปในการทำงานเป็นความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทักษะด้านบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เห็นได้จากความพยายาม ความเสียสละ ความภักดี ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และอยากเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

มาร์เดย์, สเตียร์ส และพอร์เตอร์(Mowday, Steers, & Porter, 1982 อ้างใน ศิริพร พูลสมบัติ, 2556) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์กร และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขา กับองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สรุปได้ว่า ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะต้องเชื่อมั่นยอมรับและพร้อมที่จะเต็มใจปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกับ เป้าหมายขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วย ความเต็มใจ

เป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยพยุงดำรงให้องค์การประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้าซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะที่เต็มใจ และทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ กล่าวโดยสรุปแล้ว ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรจะต้องเต็มใจที่จะอุทิศตน โดยทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่ต้องการจะอยู่ในองค์การเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมี ความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะเป็นเพราะมีแรงจูงใจในด้านใด เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป

Buchanan (n.d. อ้างใน นภาพิณ โหมาศวิน, 2533) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง เพราะความผูกพันต่อองค์การจำเป็นต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์การ จุดหมายสำคัญในการบริหารงานทุกองค์การคือให้องค์การคงอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดีสามารถดำเนินงานต่อไปได้ ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใดเพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ
2. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์การของตนมากนั่นเอง

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529 อ้างใน นันทนา ผ่องแผ้ว, 2543) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทาง ซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน (Commitment) เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคล ซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

สุวรรณี ศรีพลหงส์ (2551) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันกันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง

2. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว มักจะมีความผูกพันกันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าเป็นงาน คือ หนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าจะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

ชุตีรัตน์ ชมพรัตน์ (2552) กล่าวไว้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในประเด็นดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากรางานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานและค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตน

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร มีความปรารถนาที่

จะอยู่ในองค์การมีความเชื่อมั่นและเลื่อมใสศรัทธาในค่านิยมขององค์การ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้องค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และพบว่ายังไม่มีแบบจำลองใดที่ชี้ชัดว่า อะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ แต่ละท่านได้มองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่างกัน ดังนี้

เชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994 อ้างใน สามารณ ศุภรัตน์อาภรณ์, 2544) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์การว่าเกิดจากปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและมีอายุการทำงานในองค์การนาน จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ผู้ที่แรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้มีการศึกษาสูง
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงาน จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและเกิดความสับสนในงาน จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การลดลง
3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ องค์การที่มีการกระจายอำนาจ และการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ
4. ลักษณะประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับ การตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ และเห็นว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้

Mayer and Allan (1997 อ้างใน โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556) กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องและผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานเพียงบางปัจจัยซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน (ยกเว้น การมีส่วนร่วมในการบริหาร และความผูกพันด้านการคงอยู่ของเพื่อนร่วมงาน

สเตียร์ (Steers, 1977 อ้างใน โสมยสิทธิ์ มูลทองทิพย์, 2556) ได้เสนอแนวความคิด เกี่ยวกับปัจจัยที่กำหนดต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความรู้สึกต่อองค์การเป็นตัวแปรที่อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกต่อการได้รับการยอมรับจากองค์การ ว่าคุณเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีคุณค่าต่อองค์การ รวมทั้งความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงาน และไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อผู้บังคับบัญชาต่อการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานต่อการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว

5. ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากทุกคนมีความปรารถนาที่จะได้รับความยุติธรรม โดยในการประเมิน ความเสมอภาคบุคคลจะเปรียบเทียบรางวัลตอบแทนที่ได้รับกับความพยายามที่ตนได้ลงแรงไปในงาน และจะเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ เช่นกัน ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับรู้ว่าอัตราส่วนของรางวัลที่ได้รับและกำลังที่ลงไปเท่าเทียมกับอัตราส่วนของผู้อื่น รวมถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ ในรูปของสวัสดิการที่ได้รับ

สวินีย์ แก้วมณี (2549) กล่าวถึงปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ดังนี้

1. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่ประสบความสำเร็จ (being part of a winning organization) หากพนักงานได้ทำงานในองค์การที่มีผลประกอบการดีเด่น หรือเป็นที่ยอมรับว่า

เป็นผู้นำทางการตลาด มีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อนำมาปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะมีส่วนผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. การได้ทำงานให้แก่ผู้นำที่ตนเองชื่นชอบ (working for admired leaders) การที่พนักงานได้ทำงานกับผู้นำที่ตนเองรักหรือชื่นชอบจะส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นซึ่งหัวหน้างานที่พนักงานชื่นชอบเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3. การมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน (having positive working relationships) หากพนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำงานอย่างมีอาชีพ จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันที่ดีต่อองค์กร

4. การทำงานที่มีความสำคัญ (doing meaningful work) พนักงานต้องการทำงานที่มีผลกระทบต่อองค์กร เป็นงานที่มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และวิสัยทัศน์และสามารถสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นกับองค์กรและลูกค้าได้ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

5. การได้รับการยกย่องและเห็นคุณค่า (recognition and appreciation) การได้รับการยกย่องเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดความผูกพันในองค์กร ซึ่งไม่ได้หมายถึงรางวัลที่เป็นตัวเงินหรือค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ยังหมายถึงความชื่นชมโดยตรงจากผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีคุณค่าและสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจให้ได้รับการยอมรับจากองค์กรด้วย

6. การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สมดุล (living a balanced life) องค์กรที่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยให้คุณค่ากับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และทำให้พนักงานสามารถมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สมดุลได้ จะได้รับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นสิ่งตอบแทน การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สมดุลของพนักงานไม่ได้หมายความว่าพนักงานจะไม่จริงจังกับดีต่อองค์กรแต่หมายถึงการที่พนักงานต้องการสามารถจัดการกับชีวิตของตนเองได้ดีไม่ใช่มีชีวิตอยู่กับงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

Buchanan (1974 อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ คือ

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่า

ความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่องาน ความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวมก็ได้ จึงกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

2. เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของขององค์กรนั่นเอง

3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือ หนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยบริหารจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรกล่าวคือ เมื่อมีความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้ผลของงานออกมาดีที่สุดในที่สุด ในทางกลับกันหากความผูกพันต่อองค์กรมีน้อยผลของการปฏิบัติงานย่อมลดประสิทธิภาพหรือหย่อนสมรรถนะลงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรย่อมไม่เป็นไปตามที่ต้องการ

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สิ่งที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร และนอกจากนี้ยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรอีกด้วย

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

บุคลากรขององค์กรจะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยพร้อมที่จะอุทิศตนและทุ่มเทให้องค์กรก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่าง ๆ องค์กรจึงต้องสร้างสิ่งจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างกันไป ทั้งในด้านลักษณะความคิดส่วนบุคคลและลักษณะด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กรผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ สำหรับในการศึกษานี้ ผู้ศึกษา

ขอนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การมาเสนอ ซึ่งจะกล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์การเกี่ยวกับทางด้านพฤติกรรม และทางด้านทัศนคติ ได้แก่

แนวคิดของ Hewitt Associates (2003 อ้างใน ญัฐพจน์ นิตะพัฒน์, 2551)

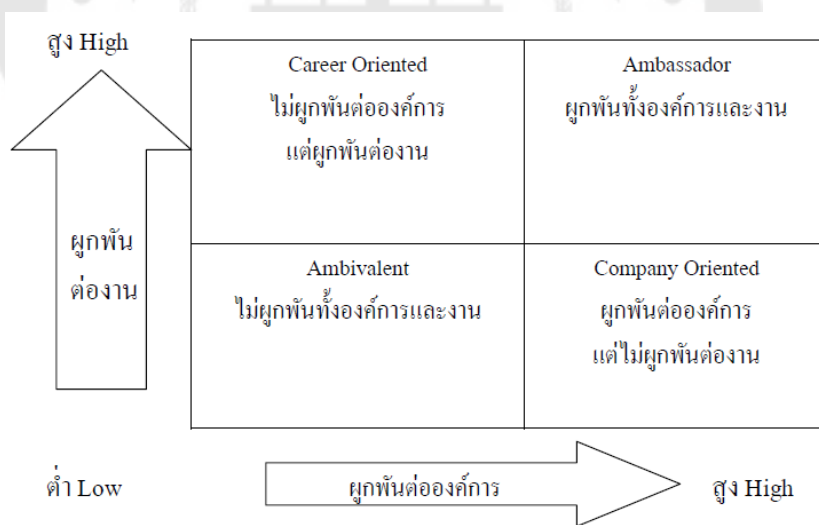
เป็นบริษัทที่ปรึกษาในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้ให้มุมมองสำหรับเรื่องความผูกพันของพนักงานว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์การเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือ พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ส่วนประเด็นสุดท้ายจะดูว่า พนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือธุรกิจขององค์การ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมี 7 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ (Culture/Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

จากปัจจัยผูกพันทั้ง 7 ประการ ตามแนวคิดดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ได้กลายมาเป็นเครื่องมือ ที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานในองค์การต่าง ๆ เช่น ในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในประเทศแคนาดา จำนวน 120 องค์การ จากพนักงานมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษา พบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด (Best Employers) จำนวน 50 องค์การ โดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบริษัทที่ไม่ได้ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดถึง 12% และมีอัตราการเจริญเติบโตของรายรับสูงถึง 16.1% เปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตของรายรับของบริษัทที่ไม่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ซึ่งคิดเป็น 6.1% จะเห็นได้ว่า จากการสำรวจบริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด นั้น จะมีระดับความผูกพันของพนักงานสูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด และมีอัตราการเจริญเติบโตสูงกว่าเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มผลประกอบการของบริษัทที่มีทิศทางที่สอดคล้องกันมา

แนวคิดของ Taylor Nelson Sofres (วรรณ อารณ, 2557)

เป็นหนึ่งในกลุ่มบริษัทให้ข้อมูลข่าวสารเสนอเกี่ยวกับการตลาดที่ใหญ่ที่สุดในโลก ได้สร้างเครื่องมือใหม่ที่เรียกว่า Employee Score™ ที่ใช้ในการวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Commitment) ซึ่งเครื่องมือนี้อยู่บนฐานของวิธีการ The Conversion Model™ ที่มาตรวัดที่นิยมทั่วโลกในการใช้วัดความผูกพันของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการ เพื่อจำแนกประเภทลูกค้าขององค์กรโดยได้มีการวัดความเที่ยงตรงมาแล้ว จากการศึกษากว่า 400 ครั้ง เพื่อวัดความผูกพันต่อผลิตภัณฑ์กว่า 100 ชนิด จากนั้น จึงนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในเรื่องความผูกพัน (Commitment) การสำรวจเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมของพนักงาน เพื่อสร้างและพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรให้พนักงานมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้โดย Employee Score™ มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้องค์กรต่าง ๆ สามารถปรับปรุงพนักงานในองค์กร อีกทั้งช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กรให้สูงขึ้น ซึ่งแผนภาพนี้ได้จำแนกพนักงานออกตามประเภทของลักษณะความผูกพันของพนักงาน 4 ลักษณะ ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 ลักษณะความผูกพันของพนักงาน

ที่มา: วรรณ อารณ (2557)

จากภาพแสดงให้เห็นถึง ลักษณะของความผูกพันของพนักงาน ทั้งในแง่มุมของความผูกพันในงาน ซึ่งสามารถแบ่งแยกประเภทของพนักงานออกได้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. Career Oriented เป็นผู้ที่มีความผูกพันในงานที่ทำสูง แต่ขาดความผูกพันต่อองค์กรโดยพนักงานจะทำงานให้แก่องค์กร เนื่องจากต้องการประสบการณ์เพื่อให้มีส่วนช่วยในการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของตน บุคคลเหล่านี้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กร และสามารถสร้างผลผลิตให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็เปิดโอกาสให้แก่ข้อเสนอขององค์กรอื่น ๆ ด้วย ซึ่งสามารถทำลายสัมพันธภาพที่ดีต่อลูกค้า จนส่งผลเสียต่อองค์กรในระยะยาวต่อมาได้

2. Ambivalent เป็นผู้ที่ขาดทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงานที่ทำ บุคคลเหล่านี้จะขาดความตั้งใจในงานที่ทำ ทำงานไปวัน ๆ หนึ่ง ขัดแย้งกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลเสียต่อภาพพจน์ขององค์กร

3. Company Oriented เป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กร แต่ขาดความผูกพันในงานที่ทำ บุคคลเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนองค์กร รักและภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์กร แต่รู้สึกไม่มีความสุขในงานที่ทำ ทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

4. Ambassador เป็นผู้ที่ทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงานที่ทำ บุคคลเหล่านี้จะกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า ตั้งใจทำงานเต็มศักยภาพของตน ตลอดจนรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำว่ามีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และยินดีที่จะทำงานหนักเพื่อปรับปรุงและเพิ่มผลผลิตซึ่งบุคคลเหล่านี้จัดได้ว่าเป็นสินทรัพย์ที่ยิ่งใหญ่ที่สุดขององค์กร

บุคลากรที่อยู่ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ขาดความผูกพันในงานหรือความผูกพันในองค์กรย่อมส่งผลถึงองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องรู้ถึงสาเหตุที่ทำให้บุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กรหรือความผูกพันในงาน เพื่อค้นหาวิธีการที่จะแก้ไขและตอบสนองความต้องการของบุคลากร

แนวคิดของ The Gallup Organization

เป็นสถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษา ซึ่งนำแนวคิดเรื่อง การวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมาศึกษาวิจัย โดยแบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) คือ พนักงานที่เปรียบเสมือน “ดาวเด่นขององค์กร” ทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจทำงาน ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และคำนึงถึงผลลัพธ์ความสำเร็จตลอดจนผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักด้วยทัศนคติที่เชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ช่วยปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จ

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged Employee) คือ พนักงานที่เปรียบเสมือน “ตุ๊กตาไขลาน” ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดการพัฒนาตนเอง ทำงานเพียงเพื่อให้เสร็จ ขาดความตั้งใจจริงและไม่มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อความสำเร็จร่วมกับองค์กร

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged Employee) คือ พนักงานพวกที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงานและยังส่งผลต่อความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ไปยังพนักงานที่อยู่รอบ ๆ ข้าง เปรียบเสมือน “ปลาเน่า” ที่ไม่เพียงแต่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานของตนเอง แต่พนักงานเหล่านี้ยังจะคอยขัดขวางการทำงาน และความสำเร็จของพนักงานคนอื่น ๆ อีกด้วย

สรุปได้ว่า “ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร” เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลกระทบทางตรงต่อประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานและคุณภาพผลงานของพนักงาน และหากไม่ได้รับการเยียวยาอย่างทันท่วงที ก็อาจกระเทือนไปถึงขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรตลอดจนความยั่งยืนและการเติบโตขององค์กรได้ในที่สุด

แนวคิด Steers (1977 อ้างใน ศุภพร จิตต์เที่ยง, 2554)

กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นใน 3 รูปแบบ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่ายู่ในสถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร และสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ใน

สถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใ้ความพยายามอย่างมาก เพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างาน คือ หนทาง ซึ่งตนสามารถทำประโยชน์และทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยแก้ปัญหา

3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤติการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

การที่จะทำให้บุคลากรในองค์การนำเอาความรู้ ความสามารถและทักษะมาใช้ในการทำงาน พุ่มเทแรงกายและใจอย่างเต็มที่นั้น จะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจด้วยความรักและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ซึ่งความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การช่วยผลักดันให้บุคลากรเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การเจริญก้าวหน้า มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และมีความปรารถนาที่จะทำงานในองค์การต่อไป จากแนวคิด ทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การนั้นแล้ว ผู้ศึกษาคิดว่าแนวคิดของ Steers เป็นแนวคิดที่น่าสนใจ โดยมีพื้นฐานของแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในหลาย ๆ รูปแบบ ดังนั้น สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของ Steers (1977 อ้างใน ศุภพร จิตต์เที่ยง, 2554) ซึ่งเป็นแนวคิดที่แสดงออกให้เห็นถึงทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลต่อองค์การ และมีพื้นฐานรายละเอียดของแนวคิดที่สอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์การเป็นอย่างมาก โดยแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ Steers (1977 อ้างใน ศุภพร จิตต์เที่ยง, 2554) สามารถแสดงให้เห็น 3 รูปแบบ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

ข้อมูลกลุ่มบริษัท A

กลุ่มบริษัท A เป็นบริษัทผลิตรถยนต์ระดับหรูของสหราชอาณาจักร มีฐานการผลิตที่เมืองโคเวนทรี ในอังกฤษ ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2439 ต่อมาในปี พ.ศ. 2453 และได้มีการควบรวมกิจการกับบริษัท B ในปี พ.ศ. 2503 ทำให้บริษัท B มีสิทธิในการใช้ชื่อยี่ห้อรถยนต์ของบริษัท A ตั้งแต่นั้นมา จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2532 เมื่อบริษัท B ตกเป็นบริษัทลูกของบริษัท C ทำให้บริษัท C มีสิทธิในการใช้ชื่อยี่ห้อ A ด้วย และเมื่อบริษัท C ขายกิจการบริษัท B ให้กับบริษัท D สิทธิในการใช้ชื่อยี่ห้อ A ก็ถูกขายไปพร้อมกันด้วย ปัจจุบัน กลุ่มบริษัท A มีบริษัทในเครือทั้งหมด 4 บริษัท มีพนักงานทั้งหมด 660 คน (ข้อมูล ณ ปี พ.ศ. 2563)

บริษัท A ถือเป็นผู้ผลิตยานยนต์แถวหน้าที่มีชื่อเสียงมาอย่างยาวนานในระดับโลกก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของประวัติศาสตร์ไทยทันทีที่รถยี่ห้อ A ที่บริษัทผลิตได้รับเลือกให้เป็นรถคันแรกของสำนักพระราชวัง เหตุการณ์สำคัญครั้งดังกล่าว เกิดขึ้นเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2447 หรือในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา รถยี่ห้อ A ของบริษัทได้รับความนิยมในสังคมไทยมาโดยตลอดไม่เพียงแต่สำหรับการใช้งานในสำนักพระราชวังเท่านั้น หากยังรวมถึงการใช้งานอย่างแพร่หลายในหมู่คนไทยอีกด้วย นอกจากนี้แล้ว รถตู้ รถบรรทุกและรถบัสจากบริษัท A ยังทำหน้าที่ขนส่งทั้งผู้โดยสารและสินค้าทั่วราชอาณาจักรไทย มาอย่างต่อเนื่องแม้ในย่านที่การเดินทางแสนลำบาก เรียกได้ว่า บริษัท A คือ แรงขับเคลื่อนสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศและการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง

ด้วยศักยภาพในการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย บริษัท A จึงได้เข้ามาดำเนินกิจการในประเทศ โดยจดทะเบียนบริษัท เมื่อต้นปี พ.ศ. 2541 ต่อมาในปี พ.ศ. 2550 ธุรกิจของบริษัทฯ ครอบคลุมทั้งการนำเข้าและประกอบรถยนต์ จัดจำหน่ายรถยนต์นั่งสาธารณะและรถยนต์ส่วนบุคคล ทั้งยังให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าแบบครบวงจรอีกด้วย โดยบริษัทฯ ยึดมั่นในปณิธานที่จะรักษาความเป็นหนึ่งในการผลิตรถยนต์ระดับหรู ดีไซน์เลิศ และให้บริการที่สามารถสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้าดาวสามแฉกได้มาสองทศวรรษทางอยู่บนท้องถนนเมืองไทย นับเป็นเวลากว่า 100 ปี บริษัท A ได้รับความนิยมในฐานะรถคุณภาพชั้นนำที่รับใช้คนไทยสู่จุดหมายปลายทางอย่างปลอดภัยมาหลายยุคสมัยจวบจนวันนี้ ได้มีรถของบริษัท A โดดเด่นอย่างโดดเด่นเป็นสง่าทั่วประเทศไทยมาแล้วกว่า 100,000 คัน กลุ่มบริษัท A ยังคงก้าวไปอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อรักษาความเป็นผู้นำแห่งยนตรกรรมเลิศหรูในประเทศไทยอย่างแท้จริง

ต่อมาในปี พ.ศ. 2539 ได้ก่อตั้งบริษัทที่ให้บริการทางการเงินของผู้ผลิตรถยนต์รายแรก ๆ ของเมืองไทย อีกทั้งทางบริษัทมีความเชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำทางการเงินแก่ลูกค้าที่มี

ความต้องการที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นสินเชื่อสำหรับรถยนต์ประเภทใดก็ตาม รวมไปถึงรถยนต์ยี่ห้ออื่น ๆ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของเรายภายใต้ปรัชญา “การให้บริการอย่างครบวงจร” ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มบริษัท A ที่ให้บริการทางการเงิน สำหรับรถยนต์ส่วนบุคคลและรถยนต์เพื่อการพาณิชย์ที่มีชื่อเสียงและใหญ่ที่สุดในโลก โดยมีเครือข่ายการดำเนินงานมากกว่า 40 ประเทศทั่วโลก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐพรณ ชาญัญญกรรม (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) และเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกรมชลประทาน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ค่า t -test และ F -test (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใช้การทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับแรกคือด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคง และโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนต่างก็มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพและตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อุทัย สีสิม (2558) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทอารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพงาน ในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฐิติมา หลักทอง (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีและ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท ผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสถิติไคสแควร์ (χ^2) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานสูงที่สุด ส่วนผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

ณัฏกมล นราทอง (2559) ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาดัชนีความสุข 8 ประการและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน

จังหวัดนครปฐม 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษา ดัชนีความสุข 8 ประการ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 4) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน 278 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบง่าย โดยใช้วิธีจับฉลาก และผู้ให้สัมภาษณ์ 3 คนได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นเอง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติพรรณนาใช้การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสรุปอ้างอิงใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่าง เป็นรายคู่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยวิธีการแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์ เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัด นครปฐม มีดัชนีความสุข 8 ประการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมที่มีอายุงาน และ รายได้ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานใน อุตสาหกรรมสิ่งทอ ที่มีเพศ และตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน 3) ดัชนีความสุข 8 ประการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และพบว่า ดัชนีความสุข ด้านสังคมดี ด้านหาความรู้ ด้านปลอดภัย และด้านน้ำใจงาม ตามลำดับ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรม สิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยสมการดังกล่าวมีความแม่นยำในการพยากรณ์ เท่ากับ ร้อยละ 43 และ 4) แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ได้แก่ การลดความขัดแย้ง การสร้างแรงจูงใจสัมพันธระหว่าง บุคลากรร่วมกัน การให้ความสำคัญในด้านสวัสดิการให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การให้ความรู้ในการทำงาน โดยการจัดอบรมทุกเดือน การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การย้า ให้พนักงานรู้จักการพักผ่อน ออกกำลังกายดูแลสุขภาพ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

กุสุมา ศรีแย้ม (2563) การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาค ตะวันออก และมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างใน การศึกษา เป็นพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกทั้งสิ้น 132 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมเท่ากับ 0.88 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก 8 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสังคมดี ด้านน้ำใจงาม ด้านครอบครัวดี ด้านการใช้เงินเป็น ด้านการหาความรู้ ด้านสุขภาพดี ด้านคุณธรรม และด้านการผ่อนคลาย ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.620 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประภาพร เย็นสบาย (2562) ได้ศึกษาปัจจัยการสร้างองค์การแห่งความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทจำหน่ายผลิตภัณฑ์การพิมพ์สกรีนและเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี วัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ ศึกษาปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างปัจจัยระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะปัจจัยการสร้างความสุขในการสร้างความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พนักงานกลุ่มบริษัทจำหน่ายผลิตภัณฑ์การพิมพ์สกรีนและเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 189 คน คือ พนักงานกลุ่มบริษัทจำหน่ายผลิตภัณฑ์การพิมพ์สกรีนและเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณด้วยวิธี Stepwise ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ การหาความรู้ การใช้เงินเป็น การมีสังคมดีและการมีสุขภาพดี ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยสามารถทำนายผลได้ ร้อยละ 73.7

ชนธิชา ทองมาก (2562) ได้ศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบ

ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อศึกษาความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่าง คือ บริษัทกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมภาคตะวันออก จำนวน 306 คน สถิติที่ใช้ในการวัดข้อมูลประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่แบบอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกและมีความสุขในการทำงาน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านใช้เงินเป็น ด้านครอบครัวดี และด้านสังคมดี มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.90 และมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 82.20

นภัส จิตติธรรมาภาพ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง และเพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจากความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง จำนวน 194 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามความสุขในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การทดสอบค่าที่ (t -test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษา มีดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันและมีความสุขในการทำงานรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติบางส่วน 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันและมีความผูกพันต่อองค์กรรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติบางส่วน 3) ความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจงาน ด้านสังคมดี ด้านผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านใจสงบ ด้านปลอดภัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้านสุขภาพดี และด้านครอบครัวดีไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 4) ความสุขในการทำงานด้านสังคมดีและ

ด้านหาความรู้ สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยมีค่าอำนาจในการทำนายร้อยละ 19.2



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ เป็นพนักงานประจำในกลุ่มบริษัท A จำนวน 660 คน (แผนกทรัพยากรมนุษย์, 2563) ประกอบไปด้วยบริษัทย่อยทั้งหมด 4 บริษัท ที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานที่ทำงานในกลุ่มบริษัท A ที่เป็นพนักงานประจำ โดยใช้หลักการของ Krejcie และ Morgan (1970) โดยใช้ความน่าเชื่อถือที่ระดับร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยคำนวณดังนี้

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

กำหนดให้ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

X^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($X^2 = 3.841$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร

(ถ้าไม่ทราบให้กำหนด $p = 0.5$)

$$\begin{aligned}
 \text{จะได้} \quad n &= \frac{3.841 \times 660 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (660-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5} \\
 n &= \frac{633.77}{2.61} \\
 n &= 243.03 = 244
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณข้างต้น ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 244 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 6 ตัวอย่าง เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบความถูกต้องในการวิเคราะห์ข้อมูล รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 250 ตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

จากพนักงานของกลุ่มบริษัท A ทั้ง 4 บริษัท โดยกำหนดวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน คือ

1. วิธีการสุ่มแบบการกำหนดสัดส่วน ดังแสดงในตาราง 1
2. กำหนดแบบสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานทั้ง 4 บริษัท ตามสัดส่วนที่ได้กำหนดไว้ในตาราง 1

ตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามบริษัท

ลำดับ ที่	ชื่อบริษัท	จำนวน พนักงาน	ร้อยละ	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
1	บริษัทย่อย A1	45	6.82	17
2	บริษัทย่อย A2	124	18.79	47
3	บริษัทย่อย A3	183	27.73	69
4	บริษัทย่อย A3	308	46.67	117
รวม		660	100.00	250

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ชนิดปลายปิด (Closed-Ended Questionnaire) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยความสุขในการทำงาน ซึ่งมีจำนวน 26 ข้อ ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านการมีครอบครัวดี และด้านการมีสังคมดี ลักษณะคำถามเป็นแบบคำถามปลายปิด (Closed-Ended Questionnaire) แบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจากคำตอบที่ให้เลือก โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.944 ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความสุข
5	มีความสุขมากที่สุด
4	มีความสุขมาก
3	มีความสุขปานกลาง
2	มีความสุขน้อย
1	มีความสุขน้อยที่สุด

การอธิบายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอธิบายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2548) ดังนี้

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

เกณฑ์การประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 5 ระดับโดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปร ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลความผูกพันของพนักงาน ซึ่งมีจำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ลักษณะคำถามเป็นแบบคำถามปลายปิด (Closed-Ended Questionnaire) แบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจากคำตอบที่ให้เลือก โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Likert Scale) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.891 ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความผูกพัน
5	มีความผูกพันมากที่สุด
4	มีความผูกพันมาก
3	มีความผูกพันปานกลาง
2	มีความผูกพันน้อย
1	มีความผูกพันน้อยที่สุด

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใน

แบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอธิบายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2548) ดังนี้

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

เกณฑ์การประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแบ่งออกเป็น 5 ระดับโดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปร ดังนี้

- ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อคำถามที่เข้าใจง่าย มีคำอธิบายอย่างชัดเจน และมีวิธีการกรอกแบบสอบถามที่ไม่ยุ่งยาก โดยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2564 ถึง 30 มิถุนายน พ.ศ. 2564 คิดเป็นระยะเวลา 2 เดือน
2. ผู้วิจัยเปิดให้กลุ่มตัวอย่างเข้าไปตอบแบบสอบถามผ่าน Google Form โดยทำการส่ง Link แบบสอบถามให้แต่ละบริษัทย่อยทำการบันทึกข้อมูล โดยการจัดทำ Google Form ออกเป็น 4 ฟอรม์ เพื่อแยกการเก็บข้อมูลของแต่ละบริษัทย่อย
3. การบันทึกคำตอบของกลุ่มตัวอย่าง Google Form จะช่วยทำหน้าที่ในการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลที่ตอบ ซึ่งจะไม่สามารถบันทึกข้อมูลได้หากเกิดผิดพลาดหรือตอบคำถามไม่ครบถ้วน

4. นำข้อมูลที่ได้จาก Google Form ทั้ง 4 ฟอรม มารวมกัน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

1. การจัดทำข้อมูล

1.1 หลังจากเก็บข้อมูลและแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

1.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและเชิงอนุมานตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้สถิติ ดังนี้

2.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน

2.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยความสุขในการทำงาน และส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลความผูกพันของพนักงาน

2.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจาก ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยความสุขในการทำงาน และส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลความผูกพันของพนักงาน

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) มีดังนี้

2.2.1 ใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที (t -test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

2.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

2.2.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ

$$\text{สูตรค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$$

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) ใช้แปลความหมายของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545)

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

กำหนดให้ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้แปลความหมายของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545)

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

กำหนดให้ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

2.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในด้านเพศ ในการทดสอบ t -test ก่อน โดยใช้การพิจารณา Levene's Test ซึ่งมี 2 กรณี

2.11. กรณีที่ค่า Probability Value (p-value) มากกว่า แสดงว่าค่าเฉลี่ย 0.05 ของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มไม่แตกต่างกัน จะพิจารณาค่า 2Sig. จาก Equal variances assumed

2.12. กรณีที่ค่า Probability Value (p-value) น้อยกว่าหรือเท่ากับ แสดง 0.05 กลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จะพิจารณาค่า 2 ว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างSig. จาก Equal variance not assumed

2.1.2.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

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

โดยที่

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

เมื่อ $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2

S_p^2 แทน ความแปรปรวนรวม

S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2

n_1, n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2

ค่า df (ชั้นของความเป็นอิสระ) กรณีประชากรทั้ง 2 กลุ่มมีค่าความแปรปรวนข้อมูลไม่แตกต่างกัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

2.1.2.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

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

เมื่อ $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2

S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2

n_1, n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2

ค่า df (ชั้นของความเป็นอิสระ) กรณีประชากรทั้ง 2 กลุ่มมีค่าความแปรปรวนข้อมูลแตกต่างกัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances

2.2.1 ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

เมื่อ F แทน ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณา F-distribution

$MS_{(B)}$ แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

$MS_{(W)}$ แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

2.2.2 หากพบความแปรปรวนไม่เท่ากันจะทำการทดสอบด้วย (Brown Forsythe) ซึ่งสามารถเขียนได้ดังนี้

$$B = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยค่า

$$MSW = \sum_{t=1}^K \left(1 - \frac{n_1}{N}\right) S_1^2$$

เมื่อ B	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe
MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-forsythe
K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	ขนาดประชากร
S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

ถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้วนั้น ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545) โดยมีสูตรดังนี้

2.2.2.1 วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
MSE	แทน	Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
K	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	จำนวนของตัวอย่างทั้งหมด
α	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.2.2 สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett's T3 (Keppel, 1982, pp. 153-155) มีดังนี้

$$\bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ $\bar{d}_D$ แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett's test
 q_D แทน ค่าจากตาราง Critical value of the Dunnett's test
 $MS_{S/A}$ แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
 S แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน มีสูตรดังนี้

สูตรค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

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

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 $\sum x$ แทน ผลรวมคะแนน X
 $\sum y$ แทน ผลรวมคะแนน Y
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum y^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด X และชุด Y
 N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545) คือ

2.3.1 ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน เช่น X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2.3.2 ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เช่น X เพิ่ม Y จะ เพิ่มขึ้นด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย

2.3.3 ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมี ความสัมพันธ์กันมาก

2.3.4 ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและ มีความสัมพันธ์กันมาก

2.3.5 ค่า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.3.6 ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 0 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน สามารถแปลผลได้ตามตาราง (Hinkle, 1998, p. 118)

ตาราง 2 การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

r	ระดับของความสัมพันธ์
.90-1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.71-.89	มีความสัมพันธ์กันสูง
.31-.70	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
.01-.30	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดตัวสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
F-prob	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ (ตาราง One Way ANOVA)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
LSD	แทน	Least Significant Difference
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยการแบ่งนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุงาน โดยแสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะของจำนวน และค่าร้อยละ ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัท A

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	126	50.40
	หญิง	124	49.60
	รวม	250	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	5.20
	ปริญญาตรี	178	71.20
	สูงกว่าปริญญาตรี	59	23.60
	รวม	250	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

(n = 250 คน)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	32	12.80
20,001-30,000 บาท	91	36.40
30,001-40,000 บาท	77	30.80
40,000 บาทขึ้นไป	50	20.00
รวม	250	100.00
ระดับตำแหน่ง		
ระดับปฏิบัติการ	150	60.00
ระดับหัวหน้าส่วน/แผนก	76	30.40
ระดับผู้ช่วย/ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ	24	9.60
รวม	250	100.00
อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	37	14.80
1-3 ปี	95	38.00
4-6 ปี	55	22.00
7-9 ปี	28	11.20
10 ปีขึ้นไป	35	14.00
รวม	250	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ทั้งหมด 250 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 50.40 และเป็นเพศหญิงจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 71.20 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือ ระดับหัวหน้าส่วน/แผนก จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 และระดับผู้ช่วย/ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 ตามลำดับ

อายุงาน พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A ส่วนใหญ่มีอายุงานในบริษัทนี้มาแล้ว 1-3 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองลงมาคือ อายุการทำงาน 4-6 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22 อายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 อายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และอายุงาน 7-9 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการมีสุขภาพดี			
1. บรรยากาศองค์กรและสภาพงานในองค์กร ทำให้ท่านมีสุขภาพดี	3.78	0.91	มาก
2. ลักษณะงานที่ท่านทำ มีเวลาว่างให้ได้เคลื่อนไหวร่างกาย หรือพักผ่อนคลาย	3.47	0.94	มาก
3. ท่านไม่เคยต้องนำงานกลับมาทำต่อที่บ้านจนไม่มีเวลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม	3.65	0.96	มาก
4. งานของท่านไม่เครียดเกินไปจนก่อให้เกิดความเครียด	3.44	0.90	มาก
ภาพรวมด้านการมีสุขภาพดี	3.59	0.94	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการมีน้ำใจงาม			
1. พนักงานทุกคนช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน	3.87	0.94	มาก
2. หากงานทำเสร็จแล้วท่านมักอาสาช่วยงานของเพื่อนร่วมงานที่ยังไม่เสร็จ	3.68	0.91	มาก
3. เพื่อนร่วมงานยินดีแบ่งปันความรู้ให้ท่านเมื่อท่านมีข้อสงสัยหรือคำถาม	3.74	0.94	มาก
ภาพรวมด้านการมีน้ำใจงาม	3.76	0.79	มาก
ด้านการผ่อนคลาย			
1. เพื่อนร่วมงานของท่าน สร้างบรรยากาศผ่อนคลายให้ท่านได้ผ่อนคลายอยู่เสมอ	3.69	0.94	มาก
2. ท่านสามารถพบสิ่งที่จะช่วยทำให้ท่านผ่อนคลายอยู่ภายในสถานที่ทำงานของท่าน	3.46	0.95	มาก
3. สถานที่ทำงานแห่งนี้มีบรรยากาศผ่อนคลายที่เหมาะสมกับการทำงาน	3.53	0.93	มาก
ภาพรวมด้านการผ่อนคลาย	3.56	0.92	มาก
ด้านการหาความรู้			
1. องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านมีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่	3.74	0.95	มาก
2. ท่านสามารถแก้ไขปรับและปรุงงานของท่านอยู่เสมอโดยได้รับคำปรึกษาจากผู้มีประสบการณ์ในองค์กร	3.61	0.99	มาก
3. สถานที่ทำงานของท่านสร้างโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนางานอยู่เสมอ	3.61	0.92	มาก
ภาพรวมด้านการหาความรู้	3.65	0.82	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการมีคุณธรรม			
1. องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์ที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณในวิชาชีพของท่าน	3.73	0.88	มาก
2. องค์กรของท่านได้นำหลักธรรมคำสอนในศาสนามาประยุกต์ใช้เป็นวิธีปฏิบัติในการทำงาน	3.55	0.98	มาก
3. เมื่อเกิดความขัดแย้งเกิดขึ้น ทุกคนในองค์กรมีวิธีการรับมือกับอารมณ์ และจัดการได้อย่างเหมาะสม	3.64	0.90	มาก
ภาพรวมด้านการมีคุณธรรม	3.64	0.77	มาก
ด้านการใช้เงินเป็น			
1. ท่านได้รับเงินเดือน และสามารถบริหารเงินที่ท่านได้รับ ครอบคลุมค่าใช้จ่ายและส่วนของเงินออมของท่าน	3.56	0.99	มาก
2. องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้ท่านมีเงินออม และเงินใช้จ่ายในตอนเกษียณอายุ	3.59	0.99	มาก
3. องค์กรทำให้ท่านได้รู้จักวิธีการลงทุนและเก็บออมอย่างเหมาะสม	3.51	0.99	มาก
ภาพรวมด้านการใช้เงินเป็น	3.55	0.84	มาก
ด้านการมีครอบครัวดี			
1. งานที่ท่านมีวันหยุดและเวลาเลิกงานที่ชัดเจน ทำให้ท่านสามารถทำกิจกรรมกับครอบครัวได้สม่ำเสมอ	3.66	0.98	มาก
2. ที่ทำงานมีการจัดกิจกรรมร่วมกับครอบครัวของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	3.50	0.99	มาก
3. ที่ทำงานของท่านมีสวัสดิการที่ดีและเพียงพอ ให้กับครอบครัว	3.53	0.97	มาก
4. สถานที่ทำงานของท่าน ไม่เคยสร้างปัญหาจนทำให้ท่านต้องปรึกษาครอบครัวอยู่บ่อยครั้ง	3.50	1.00	มาก
ภาพรวมด้านการมีครอบครัวดี	3.55	0.88	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการมีสังคมดี			
1. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดีต่อกัน	3.87	0.91	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือกัน สามัคคีกัน	3.62	1.00	มาก
3. ในที่ทำงานทุกคนมีความห่วงใยซึ่งกันและกันและพึ่งพาอาศัยกัน ในการทำงาน	3.61	0.91	มาก
ภาพรวมด้านการมีสังคมดี	3.70	0.82	มาก
ความสุขในการทำงานโดยรวม	3.62	0.62	มาก

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท A พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการมีสังคมดี ด้านการหาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านการใช้เงินเป็น และด้านการมีครอบครัวดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 3.70 3.65 3.64 3.59 3.56 3.55 และ 3.55 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

ด้านการมีสุขภาพดี พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดีโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ บรรยากาศองค์กรและสภาพงานในองค์กร ทำให้ท่านมีสุขภาพดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ ท่านไม่เคยต้องนำงานกลับมาทำต่อที่บ้านจนไม่มีเวลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม ลักษณะงานที่ท่านทำ มีเวลาว่างให้ได้เคลื่อนไหวร่างกาย หรือผ่อนคลาย และงานของท่านไม่เครียดเกินไปจนก่อให้เกิดความเครียด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 3.47 และ 3.44 ตามลำดับ

ด้านการมีน้ำใจงาม พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงานด้านการมีน้ำใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ พนักงานทุกคนช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานยินดีแบ่งปันความรู้ให้ท่านเมื่อท่านมีข้อสงสัยหรือคำถาม และหากงานทำเสร็จแล้วท่านมักอาสาช่วยงานของเพื่อนร่วมงานที่ยังไม่เสร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และ 3.68 ตามลำดับ

ด้านการผ่อนคลาย พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลายโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานของท่าน สร้างบรรยากาศผ่อนคลายให้ท่านได้ผ่อนคลายอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมาคือ สถานที่ทำงานแห่งนี้มีบรรยากาศผ่อนคลายที่เหมาะสมกับการทำงาน และท่านสามารถพบสิ่งที่ช่วยให้ท่านผ่อนคลายอยู่ภายในสถานที่ทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และ 3.46 ตามลำดับ

ด้านการหาความรู้ พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงาน ด้านการหาความรู้ โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านมีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมาคือ สถานที่ทำงานของท่านสร้างโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนางานอยู่เสมอ และท่านสามารถแก้ไขปรับและปรุงงานของท่านอยู่เสมอโดยได้รับคำปรึกษาจากผู้มีประสบการณ์ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และ 3.61 ตามลำดับ

ด้านการมีคุณธรรม พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงาน ด้านการมีคุณธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์ที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณในวิชาชีพของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ เมื่อเกิดความขัดแย้งเกิดขึ้น ทุกคนในองค์กรมีวิธีการรับมือกับอารมณ์ และจัดการได้อย่างเหมาะสม และองค์กรของท่านได้นำหลักธรรมคำสอนในศาสนามาประยุกต์ใช้เป็นวิธีปฏิบัติในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และ 3.55 ตามลำดับ

ด้านการใช้เงินเป็น พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงาน ด้านการใช้เงินเป็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้ท่านมีเงินออม และเงินใช้จ่ายในตอนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ ท่านได้รับเงินเดือน และสามารถบริหารเงินที่ท่านได้รับ ครอบคลุมค่าใช้จ่ายและส่วนของเงินออมของท่าน และองค์กรทำให้ท่านได้รู้จักวิธีการลงทุนและเก็บออมอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และ 3.51 ตามลำดับ

ด้านการมีครอบครัวดี พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวดี โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงาน

ในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคืองานที่ทำมีวันหยุดและเวลาเลิกงานที่ชัดเจน ทำให้ท่านสามารถทำกิจกรรมกับครอบครัวได้สม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ ที่ทำงานของท่านมีสวัสดิการที่ดีและเพียงพอ ให้กับครอบครัว ที่ทำงานมีการจัดกิจกรรมร่วมกับครอบครัวของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ และสถานที่ทำงานของท่านไม่เคยสร้างปัญหาจนทำให้ท่านต้องปรึกษาครอบครัวอยู่บ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 3.50 และ 3.50 ตามลำดับ

ด้านการมีสังคมดี พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงาน ด้านการมีสังคมดีโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือกัน สามัคคีกัน และในที่ทำงานทุกคนมีความหวังใจซึ่งกันและกันและพึงพาอาศัยกันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ 3.61 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท A ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
1. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	3.93	0.83	มาก
2. ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานและองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	3.82	0.93	มาก
3. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	3.78	0.88	มาก
4. ท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	3.80	0.80	มาก
5. ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือแก้ไข	3.86	0.88	มาก
ภาพรวมด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.84	0.68	มาก
ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร			
1. ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.97	.88	มาก
2. ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรเพื่อให้งานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ	3.82	.91	มาก
3. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนในการปรับปรุงพัฒนางานและนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	3.80	.84	มาก
4. หากเกิดความเสียหายหรือปัญหาขึ้นในองค์กร ท่านยินดีที่จะช่วยแก้ปัญหาและร่วมรับผิดชอบอย่างสุดความสามารถ	3.80	.89	มาก
5. ท่านเต็มใจที่จะให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้จะไม่ได้เป็นความรับผิดชอบของท่าน	3.66	1.00	มาก
ภาพรวมด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	3.81	0.72	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร			
1. ท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไปอย่างแน่วแน่	3.75	1.00	มาก
2. บริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย	3.44	1.01	มาก
3. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณ	3.37	1.00	ปานกลาง
4. ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร	3.73	.86	มาก
5. ท่านยังเลือกทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปถึงแม้องค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	2.97	1.00	ปานกลาง
ภาพรวมด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	3.45	0.85	มาก
โดยรวมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	3.70	0.65	มาก

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ต่อองค์กรพบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 3.81 และ 3.45 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ ข้อท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือแก้ไข ข้อท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานและองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ข้อท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร และข้อท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 3.82 3.80 และ 3.78 ตามลำดับ

ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ ข้อท่านเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรเพื่อให้งานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ ข้อท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนในการปรับปรุงพัฒนางาน และนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ข้อหากเกิดความเสียหายหรือปัญหาขึ้นในองค์กร ข้อท่านยินดีที่จะช่วยแก้ปัญหาและร่วมรับผิดชอบอย่างสุดความสามารถ และข้อท่านเต็มใจที่จะให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้จะไม่ได้เป็นความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 3.80 3.80 และ 3.66 ตามลำดับ

ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากได้แก่ ข้อท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไปอย่างแน่วแน่ ข้อท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร และข้อบริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 3.73 และ 3.44 ส่วนข้อที่มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณ และข้อท่านยังเลือกทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปถึงแม้องค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และ 2.97 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ในกลุ่มบริษัท A

สมมติฐานที่ 1.1 เพศ ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : เพศ ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศ ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t -test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p -value มีค่ามากกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p -value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed ซึ่งมีผลการทดสอบแสดงดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Levene's test

ความผูกพันของพนักงาน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	p-value
การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.000	0.992
การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	0.016	0.899
ความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	1.800	0.181
โดยรวม	0.801	0.372

จากตาราง 6 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's test พบว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และโดยรวมของความผูกพันของพนักงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.992 0.899 0.181 และ 0.372 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (Equal variances assumed)

ตาราง 7 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามเพศ

ความผูกพันของพนักงาน	t-test for Equity of Means					
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p-value
การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ชาย	3.84	0.66	0.161	248	0.872
	หญิง	3.83	0.70			
การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	ชาย	3.81	0.72	-0.071	248	0.943
	หญิง	3.81	0.73			
ความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ชาย	3.50	0.80	0.839	248	0.402
	หญิง	3.41	0.90			
โดยรวม	ชาย	3.72	0.62	0.396	248	0.693
	หญิง	3.68	.68			

จากตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามเพศ พบว่า

การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -value เท่ากับ 0.872 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีค่า p -value เท่ากับ 0.943 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่า p -value เท่ากับ 0.402 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยรวม มีค่า p -value เท่ากับ 0.693 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F -test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F -test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p -value น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่าง

น้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหา ว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า p -value น้อยกว่า 0.05

ตาราง 8 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene's test

ความผูกพันของพนักงาน	Levene's test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1.180	2	247	0.309
การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	0.880	2	247	0.416
ความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	0.173	2	247	0.842
โดยรวม	0.619	2	247	0.539

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 8 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มระดับการศึกษากับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A พบว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และโดยรวมของความผูกพันของพนักงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.309 0.416 0.842 และ 0.539 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ F -test ในตาราง One Way ANOVA ในการทดสอบ

ตาราง 9 แสดงการทดสอบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F -test

ความผูกพันของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p -value
การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.404	2	.702	1.535	0.217
	ภายในกลุ่ม	112.923	247	.457		
	รวม	114.327	249			
การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.724	2	.862	1.654	0.193
	ภายในกลุ่ม	128.653	247	.521		
	รวม	130.377	249			
ความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.579	2	1.789	2.504	0.084
	ภายในกลุ่ม	176.463	247	.714		
	รวม	180.042	249			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.128	2	1.064	2.555	0.080
	ภายในกลุ่ม	102.852	247	.416		
	รวม	104.980	249			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ F -test พบว่า

การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -value เท่ากับ 0.217 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีค่า p -value เท่ากับ 0.193 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่า p -value เท่ากับ 0.084 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยรวม มีค่า p -value เท่ากับ 0.080 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F -test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F -test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p -value น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหา ว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า p -value น้อยกว่า 0.05

ตาราง 10 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene's test

ความผูกพันของพนักงาน	Levene's test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.102*	3	246	.027
การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	4.368*	3	246	.005
ความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	6.462*	3	246	.001
โดยรวม	4.590*	3	246	.004

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A พบว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และโดยรวมของความผูกพันของพนักงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.027 0.005 0.001 และ 0.004 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 11 แสดงการทดสอบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความผูกพันของพนักงาน	Levene Statistic	df1	df2	p-value
การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	2.332	3	113.600	.078
การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	4.813*	3	136.594	.003
ความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	7.590*	3	121.672	.001
โดยรวม	5.958*	3	118.909	.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า

การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -value เท่ากับ 0.078 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีค่า p -value เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 12

ความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่า p -value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 13

โดยรวม มีค่า p -value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 14

ตาราง 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสัมพันธ์พนักงานกลุ่มบริษัท A ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,000 บาทขึ้นไป
		3.70	3.76	3.69	4.14
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.70	-	0.06 (1.00)	0.01 (1.00)	0.44* (0.04)
20,001-30,000 บาท	3.76	-	-	0.07 (0.99)	0.38* (0.00)
30,001-40,000 บาท	3.69	-	-	-	0.45* (0.00)
40,000 บาทขึ้นไป	4.14	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสัมพันธ์พนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท กับรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป คู่ที่ 2 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท กับรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป และคู่ที่ 3 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 30,001-40,000 บาท กับรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป

ตาราง 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสัมพันธ์พนักงานกลุ่มบริษัท A ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า	20,001-	30,001-	40,000
		20,000 บาท	30,000 บาท	40,000 บาท	บาทขึ้นไป
		2.96	3.51	3.34	3.85
ต่ำกว่า 20,000 บาท	2.96	-	0.55 (0.07)	0.38 (0.40)	0.89* (0.00)
20,001-30,000 บาท	3.51	-	-	0.17 (0.68)	0.34* (0.04)
30,001-40,000 บาท	3.34	-	-	-	0.51* (0.00)
40,000 บาทขึ้นไป	3.85	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสัมพันธ์ 13 พนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท กับรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป คู่ที่ 2 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท กับรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป และคู่ที่ 3 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท กับรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป

ตาราง 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสัมพันธ์พนักงานกลุ่มบริษัท A โดยรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า	20,001-	30,001-	40,000
		20,000 บาท	30,000 บาท	40,000 บาท	บาทขึ้นไป
		3.42	3.71	3.61	4.00
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.42	-	0.29 (0.38)	0.18 (0.85)	0.58* (0.00)
20,001-30,000 บาท	3.71	-	-	0.11 (0.87)	0.29* (0.01)
30,001-40,000 บาท	3.61	-	-	-	0.39* (0.00)
40,000 บาทขึ้นไป	4.00	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสัมพันธ์พนักงานในกลุ่มบริษัท A โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท กับรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป คู่ที่ 2 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท กับรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป และคู่ที่ 3 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 30,001-40,000 บาท กับรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F -test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับ

ความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F -test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p -value น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหา ว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า p -value น้อยกว่า 0.05

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยใช้สถิติ Levene's test

ความผูกพันของพนักงาน	Levene's test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.412*	2	247	0.035
การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	4.686*	2	247	0.010
ความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	2.613	2	247	0.075
โดยรวม	3.218*	2	247	0.042

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มระดับการศึกษากับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A พบว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และโดยรวมของความผูกพันของพนักงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.035 0.010 และ 0.042 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ส่วนความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่า p -value เท่ากับ 0.075 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ F -test ในตาราง One Way ANOVA ในการทดสอบ

ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F -test

ความผูกพันของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p -value
ความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.477	2	3.739	5.351*	0.005
	ภายในกลุ่ม	172.565	247	0.699		
	รวม	180.042	249			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามระดับตำแหน่งงานโดยใช้สถิติ F -test พบว่า

ความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่า p -value เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ดังรายละเอียดในตาราง 17

ตาราง 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสัมพันธ์พนักงานกลุ่มบริษัท A ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยใช้สถิติ LSD

ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้าส่วน/แผนก	ระดับผู้ช่วย/ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ
		3.36	3.48	3.96
ระดับปฏิบัติการ	3.36	-	0.12 (0.31)	0.60* (0.00)
ระดับหัวหน้าส่วน/แผนก	3.48	-	-	0.48* (0.02)
ระดับผู้ช่วย/ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ	3.96	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสัมพันธ์พนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่งงานพบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงาน กับตำแหน่งงานระดับผู้ช่วย/ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ และคู่ที่ 2 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้าส่วน/แผนก กับตำแหน่งงานในระดับผู้ช่วย/ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ

ตาราง 18 แสดงการทดสอบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความผูกพันของพนักงาน	Levene Statistic	df1	df2	p-value
การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	2.865	2	114.120	0.061
การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	7.269*	2	189.668	0.001
โดยรวม	7.348*	2	151.772	0.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า

การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -value เท่ากับ 0.061 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีค่า p -value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 19

โดยรวม มีค่า p -value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 20

ตาราง 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสัมพันธ์พนักงานกลุ่มบริษัท A ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้า ส่วน/แผนก	ระดับผู้ช่วย/ผู้จัดการ/ ผู้อำนวยการ
		3.75	3.80	4.23
ระดับปฏิบัติการ	3.75	-	0.05 (0.92)	0.48* (0.00)
ระดับหัวหน้าส่วน/แผนก	3.80	-	-	0.43* (0.00)
ระดับผู้ช่วย/ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ	4.23	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสัมพันธ์พนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่งงานพบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ กับตำแหน่งงานระดับผู้ช่วย/ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ และคู่ที่ 2 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้าส่วน/แผนก กับตำแหน่งงานระดับระดับผู้ช่วย/ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ

ตาราง 20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสัมพันธ์พนักงานกลุ่มบริษัท A โดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้า ส่วน/แผนก	ระดับผู้ช่วย/ผู้จัดการ/ ผู้อำนวยการ
		3.63	3.72	4.09
ระดับปฏิบัติการ	3.63	-	0.09 (0.61)	0.46* (0.00)
ระดับหัวหน้าส่วน/แผนก	3.72	-	-	0.37* (0.01)
ระดับผู้ช่วย/ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ	4.09	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสัมพันธ์พนักงานในกลุ่มบริษัท A โดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงานพบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ กับตำแหน่งงานระดับผู้ช่วย/ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ และคู่ที่ 2 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้าส่วน/แผนก กับตำแหน่งงานในระดับระดับผู้ช่วย/ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ

สมมติฐานที่ 1.5 อายุงาน ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุงาน ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงาน ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F -test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F -test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p -value น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่าง

น้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหา ว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า p -value น้อยกว่า 0.05

ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Levene's test

ความผูกพันของพนักงาน	Levene's test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.891	4	245	0.470
การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	1.731	4	245	0.144
ความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	2.136	4	245	0.077
โดยรวม	1.286	4	245	0.276

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มระดับการศึกษากับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A พบว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และโดยรวมของความผูกพันของพนักงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.470 0.144 0.077 และ 0.276 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ F -test ในตาราง One Way ANOVA ในการทดสอบ

ตาราง 22 แสดงการทดสอบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ F -test

ความผูกพันของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p -value
การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.606	4	1.402	3.158*	.015
	ภายในกลุ่ม	108.720	245	.444		
	รวม	114.327	249			
การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.227	4	1.557	3.072*	.017
	ภายในกลุ่ม	124.150	245	.507		
	รวม	130.377	249			
ความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	19.540	4	4.885	7.457*	.001
	ภายในกลุ่ม	160.502	245	.655		
	รวม	180.042	249			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.138	4	2.285	5.840*	.001
	ภายในกลุ่ม	95.842	245	.391		
	รวม	104.980	249			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามอายุงานโดยใช้สถิติ F -test พบว่า

การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -value เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังรายละเอียดในตาราง 23

การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีค่า p -value เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่าง

รายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังรายละเอียดในตาราง 24

ความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่า p -value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังรายละเอียดในตาราง 25

โดยรวม มีค่า p -value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังรายละเอียดในตาราง 26

ตาราง 23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสัมพันธ์พนักงานกลุ่มบริษัท A ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยใช้สถิติ LSD

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.68	3.80	3.74	4.03	4.13
น้อยกว่า 1 ปี	3.68	-	0.12 (0.35)	0.06 (0.66)	0.35* (0.04)	0.45* (0.00)
1-3 ปี	3.80	-	-	0.06 (0.61)	0.23 (0.11)	0.33* (0.01)
4-6 ปี	3.74	-	-	-	0.29 (0.06)	0.39* (0.01)
7-9 ปี	4.03	-	-	-	-	0.10 (0.57)
10 ปีขึ้นไป	4.13	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสัมพันธ์พนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามอายุงานพบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี กับอายุงานระหว่าง 7-9 ปี คู่ที่ 2 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี กับอายุงาน 10 ปีขึ้นไป คู่ที่ 3 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานระหว่าง 1-3 ปี กับอายุงาน 10 ปีขึ้นไป และคู่ที่ 4 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานระหว่าง 4-6 ปี กับอายุงาน 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสัมพันธ์พนักงานกลุ่มบริษัท A ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรจำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยใช้สถิติ LSD

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.66	3.71	3.79	3.98	4.13
น้อยกว่า 1 ปี	3.66	-	0.05 (0.72)	0.13 (0.38)	0.32 (0.07)	0.47* (0.01)
1-3 ปี	3.71	-	-	0.08 (0.49)	0.27 (0.08)	0.42* (0.00)
4-6 ปี	3.79	-	-	-	0.19 (0.26)	0.34* (0.03)
7-9 ปี	3.98	-	-	-	-	0.15 (0.40)
10 ปีขึ้นไป	4.13	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสัมพันธ์พนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร จำแนกตามอายุงานพบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี กับอายุงาน 10 ปีขึ้นไป คู่ที่ 2 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานระหว่าง 1-3 ปี กับอายุงาน 10 ปีขึ้นไป และคู่ที่ 3 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานระหว่าง 4-6 ปี กับอายุงาน 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสัมพันธ์พนักงานกลุ่มบริษัท A ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยใช้สถิติ LSD

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.06	3.31	3.51	3.68	3.99
น้อยกว่า 1 ปี	3.06	-	0.25 (0.11)	0.45* (0.01)	0.62* (0.00)	0.93* (0.00)
1-3 ปี	3.31	-	-	0.20 (0.15)	0.37* (0.03)	0.68* (0.00)
4-6 ปี	3.51	-	-	-	0.17 (0.37)	0.49* (0.01)
7-9 ปี	3.68	-	-	-	-	0.32 (0.13)
10 ปีขึ้นไป	3.99	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสัมพันธ์พนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามอายุงานพบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน 6 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี กับอายุงานระหว่าง 4-6 ปี คู่ที่ 2 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี กับอายุงานระหว่าง 7-9 ปี คู่ที่ 3 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี กับอายุงาน 10 ปีขึ้นไป คู่ที่ 4 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานระหว่าง 1-3 ปี กับอายุงานระหว่าง 7-9 ปี คู่ที่ 5 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานระหว่าง 1-3 ปี กับอายุงาน 10 ปีขึ้นไป และคู่ที่ 6 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานระหว่าง 4-6 ปี กับอายุงาน 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสัมพันธ์พนักงานกลุ่มบริษัท A โดยรวม
จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยใช้สถิติ LSD

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.47	3.60	3.68	3.89	4.08
น้อยกว่า 1 ปี	3.47	-	0.13 (0.25)	0.21 (0.11)	0.42* (0.01)	0.61* (0.00)
1-3 ปี	3.60	-	-	0.08 (0.48)	0.29* (0.03)	0.48* (0.00)
4-6 ปี	3.68	-	-	-	0.21 (0.14)	0.40* (0.00)
7-9 ปี	3.89	-	-	-	-	0.19 (0.23)
10 ปีขึ้นไป	4.08	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสัมพันธ์พนักงานในกลุ่มบริษัท A โดยรวม จำแนกตามอายุงานพบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน 5 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี กับอายุงานระหว่าง 7-9 ปี คู่ที่ 2 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี กับอายุงาน 10 ปีขึ้นไป คู่ที่ 3 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานระหว่าง 1-3 ปี กับอายุงานระหว่าง 7-9 ปี คู่ที่ 4 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 1-3 ปี กับอายุงาน 10 ปีขึ้นไป และคู่ที่ 5 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 4-6 ปี กับอายุงาน 10 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยความสุขในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

H_1 : ปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า p -value น้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความสุขในการทำงาน	ความผูกพัน		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	p -value		
1. การมีสุขภาพดี	0.478*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
2. การมีน้ำใจงาม	0.424*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
3. การผ่อนคลาย	0.478*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
4. การหาความรู้	0.502*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
5. การมีคุณธรรม	0.483*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
6. การใช้จ่ายเงินเป็น	0.507*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
7. การมีครอบครัวดี	0.548*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
8. การมีสังคมดี	0.596*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสุขในการทำงานโดยรวม	0.687*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผันหรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .687, p = .001$) เมื่อพิจารณาตามรายด้านมีดังนี้

ด้านการมีสุขภาพดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .478, p = .001$)

ด้านการมีน้ำใจงามมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .424, p = .001$)

ด้านการผ่อนคลายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .478, p = .001$)

ด้านการหาความรู้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .502, p = .001$)

ด้านการมีคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .483, p = .001$)

ด้านการใช้เงินเป็นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .507, p = .001$)

ด้านการมีครอบครัวดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .548, p = .001$)

ด้านการมีสังคมดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .596, p = .001$)

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยความสุขในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า p -value น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

ความสุขในการทำงาน	ความผูกพัน		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	p -value		
1. การมีสุขภาพดี	0.346*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
2. การมีน้ำใจงาม	0.289*	0.001	ต่ำ	เดียวกัน
3. การผ่อนคลาย	0.387*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
4. การหาความรู้	0.391*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
5. การมีคุณธรรม	0.414*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
6. การใช้เงินเป็น	0.351*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
7. การมีครอบครัวดี	0.376*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
8. การมีสังคมดี	0.491*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสุขในการทำงานโดยรวม	0.520*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .520, p = .001$) เมื่อพิจารณาตามรายด้านมีดังนี้

ด้านการมีสุขภาพดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .346, p = .001$)

ด้านการมีน้ำใจงามมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับต่ำ โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .289$, $p = .001$)

ด้านการผ่อนคลายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .387$, $p = .001$)

ด้านการหาความรู้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .391$, $p = .001$)

ด้านการมีคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .414$, $p = .001$)

ด้านการใช้เงินเป็นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .351$, $p = .001$)

ด้านการมีครอบครัวดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .376$, $p = .001$)

ด้านการมีสังคมดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .491$, $p = .001$)

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยความสุขในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

H_1 : ปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า p -value น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความสุขในการทำงาน	ความผูกพัน		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	p -value		
1. การมีสุขภาพดี	0.373*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
2. การมีน้ำใจงาม	0.362*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
3. การผ่อนคลาย	0.456*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
4. การหาความรู้	0.311*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
5. การมีคุณธรรม	0.402*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
6. การใช้เงินเป็น	0.359*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
7. การมีครอบครัวดี	0.427*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
8. การมีสังคมดี	0.422*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสุขในการทำงานโดยรวม	0.533*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผันหรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .533$, $p = .001$) เมื่อพิจารณาตามรายด้านมีดังนี้

ด้านการมีสุขภาพดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .373$, $p = .001$)

ด้านการมีน้ำใจงามมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .362, p = .001$)

ด้านการผ่อนคลายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .456, p = .001$)

ด้านการหาความรู้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .311, p = .001$)

ด้านการมีคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .402, p = .001$)

ด้านการใช้เงินเป็นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .359, p = .001$)

ด้านการมีครอบครัวดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .427, p = .001$)

ด้านการมีสังคมดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .422, p = .001$)

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A โดยรวม สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยความสุขในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A โดยรวม

H_1 : ปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A โดยรวม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า p -value น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A โดยรวม

ความสุขในการทำงาน	ความผูกพัน		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	p -value		
1. การมีสุขภาพดี	0.458*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
2. การมีน้ำใจงาม	0.413*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
3. การผ่อนคลาย	0.510*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
4. การหาความรู้	0.456*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
5. การมีคุณธรรม	0.497*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
6. การใช้เงินเป็น	0.464*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
7. การมีครอบครัวดี	0.517*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
8. การมีสังคมดี	0.575*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสุขในการทำงานโดยรวม	0.665*	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวม ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .665, p = .001$) เมื่อพิจารณาตามรายด้านมีดังนี้

ด้านการมีสุขภาพดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .458, p = .001$)

ด้านการมีน้ำใจงามมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .413, p = .001$)

ด้านการผ่อนคลายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .510, p = .001$)

ด้านการหาความรู้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .456, p = .001$)

ด้านการมีคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .497, p = .001$)

ด้านการใช้เงินเป็นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .464, p = .001$)

ด้านการมีครอบครัวดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .517, p = .001$)

ด้านการมีสังคมดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .575, p = .001$)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ในกลุ่มบริษัท A แตกต่างกัน

ตาราง 31 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร			
	การยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	การทุ่มเท ความพยายาม เพื่อองค์กร	ความต้องการ เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	โดยรวม
เพศ	×	×	×	×
ระดับการศึกษา	×	×	×	×
รายได้ต่อเดือน	×	✓	✓	✓
ระดับตำแหน่งงาน	×	✓	✓	✓
อายุงาน	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
 × หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A

ตาราง 32 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	ความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	โดยรวม
1. การมีสุขภาพดี	✓	✓	✓	✓
2. การมีน้ำใจงาม	✓	✓	✓	✓
3. การผ่อนคลาย	✓	✓	✓	✓
4. การหาความรู้	✓	✓	✓	✓
5. การมีคุณธรรม	✓	✓	✓	✓
6. การใช้เงินเป็น	✓	✓	✓	✓
7. การมีครอบครัวดี	✓	✓	✓	✓
8. การมีสังคมดี	✓	✓	✓	✓
ความสุขในการทำงานโดยรวม	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

สังเขปการวิจัย

ความมุ่งหวังของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และระดับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A

ความสำคัญของการวิจัย

ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับแผนการบริหารงานและวางแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีของพนักงานในกลุ่มบริษัท A และยังเป็นการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน เพื่อให้องค์กรสร้างบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างสำเร็จ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การใช้เงินเป็น การมีครอบครัวดี และการมีสังคมดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน ในกลุ่มบริษัท A สรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ดังนี้

เพศ พนักงานในกลุ่มบริษัท A ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.40 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 49.60 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานในกลุ่มบริษัท A ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.20 สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 23.60 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.20 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานในกลุ่มบริษัท A ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.40 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.80 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.00 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง พนักงานในกลุ่มบริษัท A ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 60.00 ระดับหัวหน้าส่วน/แผนก คิดเป็นร้อยละ 30.40 และระดับผู้ช่วย/ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 9.60 ตามลำดับ

อายุงาน พนักงานในกลุ่มบริษัท A ส่วนใหญ่มีอายุงานในบริษัทนี้มาแล้ว 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.00 อายุการทำงาน 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 22 อายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.80 อายุงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.00 และอายุงาน 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.20 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท A พบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท A โดยรวมมีความสุขอยู่ในระดับมาก โดยสามารถแยกเป็นรายด้านดังนี้

1. ด้านการมีสุขภาพดีโดยรวม พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการมีสุขภาพดีอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) บรรยากาศองค์กรและสภาพงานในองค์กร 2) ท่านไม่เคยต้องนำงานกลับมาทำที่บ้านจนไม่มีเวลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม 3) ลักษณะงานที่ท่านทำ มีเวลาว่าง

ให้ได้เคลื่อนไหวร่างกาย หรือผ่อนคลาย และ 4) งานของท่านไม่เครียดเกินไปจนก่อให้เกิดความเครียดตามลำดับ

2. ด้านการมีน้ำใจโดยรวม พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงานด้านการมีน้ำใจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) พนักงานทุกคนช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน 2) เพื่อนร่วมงานยินดีแบ่งปันความรู้ให้ท่านเมื่อท่านมีข้อสงสัยหรือคำถาม และ 3) หากงานทำเสร็จแล้วท่านมักอาสาช่วยงานของเพื่อนร่วมงานที่ยังไม่เสร็จตามลำดับ

3. ด้านการผ่อนคลาย โดยรวม พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลาย อยู่ในระดับมากทุกข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) เพื่อนร่วมงานของท่านสร้างบรรยากาศผ่อนคลายให้ท่านได้ผ่อนคลายอยู่เสมอ 2) สถานที่ทำงานแห่งนี้มีบรรยากาศผ่อนคลายที่เหมาะสมกับการทำงาน และ 3) ท่านสามารถพบสิ่งที่จะช่วยทำให้ท่านผ่อนคลายอยู่ภายในสถานที่ทำงานของท่าน ตามลำดับ

4. ด้านการหาความรู้ โดยรวม พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงาน ด้านการหาความรู้ อยู่ในระดับมากทุกข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านมีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ 2) สถานที่ทำงานของท่านสร้างโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนางานอยู่เสมอ และ 3) ท่านสามารถแก้ไขปรับและปรุงงานของท่านอยู่เสมอโดยได้รับคำปรึกษาจากผู้มีประสบการณ์ในองค์กร ตามลำดับ

5. ด้านการมีคุณธรรม โดยรวม พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์ที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณในวิชาชีพของท่าน 2) เมื่อเกิดความขัดแย้งเกิดขึ้น ทุกคนในองค์กรมีวิธีการรับมือกับอารมณ์ และจัดการได้อย่างเหมาะสม และ 3) องค์กรของท่านได้นำหลักธรรมคำสอนในศาสนามาประยุกต์ใช้เป็นวิธีปฏิบัติในการทำงาน ตามลำดับ

6. ด้านการใช้เงินเป็น โดยรวม พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงานด้านการใช้เงินเป็น อยู่ในระดับมากทุกข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) องค์กรมีนโยบายสนับสนุน

ให้ท่านมีเงินออม และเงินใช้จ่ายในตอนเกษียณอายุ 2) ท่านได้รับเงินเดือน และสามารถบริหารเงินที่ท่านได้รับ ครอบคลุมค่าใช้จ่ายและส่วนของเงินออมของท่าน และ 3) องค์การทำให้ท่านได้รู้จักวิธีการลงทุนและเก็บออมอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

7. ด้านการมีครอบครัวดี โดยรวม พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) งานที่ท่านมีวันหยุดและเวลาเลิกงานที่ชัดเจน ทำให้ท่านสามารถทำกิจกรรมกับครอบครัวได้สม่ำเสมอ 2) ที่ทำงานของท่านมีสวัสดิการที่ดีและเพียงพอ ให้กับครอบครัว 3) ที่ทำงานมีการจัดกิจกรรมร่วมกับครอบครัวของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ และ 4) สถานที่ทำงานของท่าน ไม่เคยสร้างปัญหาจนทำให้ท่านต้องปรึกษาครอบครัวอยู่บ่อยครั้ง ตามลำดับ

8. ด้านการมีสังคมดี โดยรวม พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงานด้านการมีสังคมดีอยู่ในระดับมากทุกข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดีต่อกัน 2) เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือกัน สามัคคีกัน และ 3) ในที่ทำงานทุกคนมีความห่วงใยซึ่งกันและกัน และพึงพาดูแลกัน ในการทำงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถแยกเป็นรายด้านดังนี้

1. ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยรวม มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับมากทุกข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในองค์การที่ท่านปฏิบัติอยู่ 2) ท่านคิดว่าปัญหาขององค์การเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือแก้ไข 3) ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานและองค์การที่ท่านปฏิบัติอยู่ 4) ท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ และ 5) ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ตามลำดับ

2. ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ โดยรวม มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

1) ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ 2) ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์การเพื่อให้งานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ 3) ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนในการปรับปรุงพัฒนางานและนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ 4) หากเกิดความเสียหายหรือปัญหาขึ้นในองค์การ ขอให้ท่านยินดีที่จะช่วยแก้ปัญหาและร่วมรับผิดชอบอย่างสุดความสามารถ และ 5) ท่านเต็มใจที่จะให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้จะไม่ได้เป็นความรับผิดชอบของท่าน ตามลำดับ

3. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวม มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) ท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การตลอดไปอย่างแน่วแน่ 2) ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์การ และ 3) บริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย ส่วนข้อที่มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ 1) ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์การนี้จนเกษียณ และ 2) ท่านยังเลือกทำงานกับองค์การนี้ต่อไปถึงแม้้องค์การอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศ แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่แตกต่างกัน พบว่า เพศ แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่แตกต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของ
ความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่แตกต่างกัน พบว่า

รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของความผูกพันของ
พนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของความผูกพันของ
พนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ด้านความต้องการเป็นสมาชิก
ที่ดีขององค์กร และโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การ
ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และโดยรวม
มากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000
บาท และรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของ
ความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่แตกต่างกัน พบว่า

ระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของความผูกพัน
ของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของความผูกพันของ
พนักงานในกลุ่มบริษัท A ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ด้านความต้องการเป็นสมาชิก
ที่ดีขององค์กร และโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานระดับผู้ช่วย/ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ มีความผูกพันต่อองค์การด้าน
การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และโดยรวม
มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับหัวหน้าส่วน/แผนก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05

สมมติฐานที่ 1.5 อายุงาน แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของความผูกพัน
ของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่แตกต่างกัน พบว่า

อายุงาน แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของความผูกพันของพนักงาน
ในกลุ่มบริษัท A ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุงาน 7-9 ปี มีความผูกพัน

ต่อองค์การด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมากกว่า พนักงานที่มีอายุนานน้อยกว่า 1 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุนาน 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มากกว่าพนักงานที่มีอายุนาน น้อยกว่า 1 ปี อายุนาน 1-3 ปี และอายุนาน 4-6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุนาน แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของความผูกพันของพนักงาน ในกลุ่มบริษัท A ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุนาน 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ มากกว่าพนักงานที่มีอายุนาน น้อยกว่า 1 ปี อายุนาน 1-3 ปี และอายุนาน 4-6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุนาน แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของความผูกพันของพนักงาน ในกลุ่มบริษัท A ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุนาน 4-6 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มากกว่าพนักงานที่มีอายุนานน้อยกว่า 1 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุนาน 7-9 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มากกว่าพนักงานที่มีอายุนานน้อยกว่า 1 ปี และอายุนาน 1-3 ปี และพนักงานที่มีอายุนาน 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มากกว่าพนักงานที่มีอายุนาน น้อยกว่า 1 ปี อายุนาน 1-3 ปี และอายุนาน 4-6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุนาน แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของความผูกพันของพนักงาน ในกลุ่มบริษัท A โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุนาน 7-9 ปี มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุนาน น้อยกว่า 1 ปี และอายุนาน 1-3 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุนาน 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุนานน้อยกว่า 1 ปี อายุนาน 1-3 ปี และอายุนาน 4-6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A

ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .687, p = .001$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีสุขภาพดี ($r = .478, p = .001$) ด้านการมีน้ำใจงาม ($r = .424,$

$p = .001$) ด้านการผ่อนคลาย ($r = .478, p = .001$) ด้านการหาความรู้ ($r = .502, p = .001$) ด้านการมีคุณธรรม ($r = .483, p = .001$) ด้านการใช้จ่ายเงินเป็น ($r = .507, p = .001$) ด้านการมีครอบครัวดี ($r = .548, p = .001$) และด้านการมีสังคมดี ($r = .596, p = .001$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .520, p = .001$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีสุขภาพดี ($r = .346, p = .001$) ด้านการผ่อนคลาย ($r = .387, p = .001$) ด้านการหาความรู้ ($r = .391, p = .001$) ด้านการมีคุณธรรม ($r = .414, p = .001$) ด้านการใช้จ่ายเงินเป็น ($r = .351, p = .001$) ด้านการมีครอบครัวดี ($r = .376, p = .001$) และด้านการมีสังคมดี ($r = .491, p = .001$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีน้ำใจงาม ($r = .289, p = .001$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับต่ำ โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .533, p = .001$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีสุขภาพดี ($r = .373, p = .001$) ด้านการมีน้ำใจงาม ($r = .362, p = .001$) ด้านการผ่อนคลาย ($r = .456, p = .001$) ด้านการหาความรู้ ($r = .311, p = .001$) ด้านการมีคุณธรรม ($r = .402, p = .001$) ด้านการใช้จ่ายเงินเป็น ($r = .359, p = .001$) ด้านการมีครอบครัวดี ($r = .427, p = .001$) และด้านการมีสังคมดี ($r = .422, p = .001$) มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวม ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .665, p = .001$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีสุขภาพดี ($r = .458, p = .001$) ด้านการมีน้ำใจงาม ($r = .413, p = .001$) ด้านการผ่อนคลาย ($r = .510, p = .001$) ด้านการหาความรู้ ($r = .456, p = .001$) ด้านการมีคุณธรรม ($r = .497, p = .001$) ด้านการใช้จ่ายเงิน

เป็น ($r = .464, p = .001$) ด้านการมีครอบครัวดี ($r = .517, p = .001$) และด้านการมีสังคมดี ($r = .575, p = .001$) มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน ในกลุ่มบริษัท A อภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท A แตกต่างกัน

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของความผูกพันในองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานหรือได้รับมอบหมายงานในส่วนต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน พนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่นำเอาเรื่องเพศมาเป็นตัวตัดสินหรือเกณฑ์ประเมินผลงานของพนักงาน ประกอบกับองค์การเป็นสังคมที่เปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับบทบาทหน้าที่ของพนักงานทุกเพศอย่างเท่าเทียมกัน จึงส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชกมล นราทอง (2559) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของความผูกพันในองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะมาจากทางบริษัทไม่ได้ให้ความสำคัญกับระดับการศึกษาของพนักงาน แต่ให้ความสำคัญกับผลงาน หรือผลการดำเนินงานในปัจจุบันมากกว่า ประกอบกับหน้าที่ความรับผิดชอบงานในปัจจุบันอาจไม่ได้อาศัยความรู้เดิมแต่อาศัยจากการเรียนรู้เพิ่มเติมจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือการอบรมพนักงานที่บริษัทจัดขึ้น ซึ่งเป็นการเปิดกว้างให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสพัฒนาทักษะ ฝีมือในการทำงานให้เพิ่มสูงขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน จึงส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติมา หลีกทอง (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของความผูกพันในองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัท A โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะจากรายได้เป็นปัจจัยหลักในการกำหนดทิศทางการดำเนินชีวิต เนื่องจากพนักงานแต่ละคนอาจมีภาระทางการเงินที่แตกต่างกันไป แต่หากรายได้ต่อเดือนไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมถึงหากพนักงานรู้สึกว่ารายได้ต่อเดือนที่ได้รับอยู่ไม่มีความยุติธรรมหรือสิ่งที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับงานที่ทำย่อมส่งผลให้พนักงานอยากลาออก อยากเปลี่ยนงาน หรือหางานใหม่เพื่อให้ได้ค่าตอบแทน หรือรายได้ต่อเดือนที่สูงขึ้น จึงส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฐพรพรณ ชาญธัญกรรม (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมชลประทาน (สามเสน) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของความผูกพันในองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัท A แตกต่างกันไป ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะจากพนักงานมีความต้องการอยากก้าวหน้าในอาชีพการงาน อยากได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่ออนาคตเพื่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน เพราะการที่บริษัทเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานแต่ละคน ย่อมเล็งเห็นถึงความสำคัญและศักยภาพของพนักงานคนนั้น ๆ ซึ่งอาจทำให้รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้ ยิ่งในตำแหน่งที่สูงขึ้นก็เหมือนได้รับความไว้วางใจจากบริษัทเพิ่มมากขึ้น จึงส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฐพรพรณ ชาญธัญกรรม (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมชลประทาน (สามเสน) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอยู่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุงาน ต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของความผูกพันในองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัท A แตกต่างกันไป ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะการทำงานอยู่ในบริษัทที่ยาวนานยิ่งทำให้เกิดความผูกพันต่อบริษัทหรือองค์การ รวมถึงเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น เกิดความเคยชินกับสภาพแวดล้อม รูปแบบของงานที่ทำ จนเกิดความเคยชินและทำทุกอย่างเป็นอัตโนมัติ ทำให้เกิดความรู้สึกไม่อยากไปเริ่มต้นงานใหม่ หรือปรับตัวใหม่เข้ากับเพื่อนร่วมงาน สังคม หรือสถานที่ใหม่ ๆ จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุงานยิ่งมากยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น จึงส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย สีสิม (2558) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้

จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่อายุงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัท A

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวม ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสุขในการทำงานทั้ง 8 ประการ ได้แก่ การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การใช้เงินเป็น การมีครอบครัวดี และการมีสังคมดี ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะบริษัทมีการดูแลและให้ความสำคัญกับสุขภาพของพนักงาน โดยมีห้องพยาบาลพร้อมทั้งหมอและพยาบาลคอยดูแลหากพนักงานรู้สึกไม่สบายสามารถเข้าพบแพทย์ได้ตลอดเวลา และหากอาการหนักหรือรุนแรงก็สามารถส่งตัวมารักษาต่อที่โรงพยาบาลได้ทันที ซึ่งถือเป็นอีกหนึ่งการดูแลที่ดีที่พนักงานได้รับจากบริษัท นอกจากนี้สิ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกดี มีความสุข คือ สภาพแวดล้อมภายในบริษัท บรรยากาศในการทำงานร่วมกันในบริษัท ไม่มีความตึงเครียด พนักงานเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางการปฏิบัติ หากประสบกับปัญหาในการทำงาน เพื่อให้งานของบริษัทสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมถึงมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดี นอกจากนี้ทางบริษัทได้มีการสนับสนุนให้มีการอบรมเพิ่มความรู้ ทักษะต่าง ๆ ที่สามารถนำไปพัฒนาการทำงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น นอกจากจะพัฒนาเรื่องความรู้ที่ต้องใช้ในงานแล้ว ทางบริษัทยังมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทัศนคติ แนวคิด จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อให้พนักงานทุกคนมีสติ สมารถที่ดีในการทำงาน การแก้ไขปัญหา การรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานให้สามารถผ่านพ้นวิกฤตหรือปัญหาต่าง ๆ ได้ อย่างทันท่วงทีและเหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ รวมถึงการสนับสนุนให้พนักงานมีการวางแผนทางการเงินเพื่อใช้จ่ายตอนเกษียณอายุ และมีการกำหนดวันหยุด เวลาทำงานที่เหมาะสม ไม่กระทบกับเวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และการใช้ชีวิตส่วนตัว ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุขในเวลาทำงาน อีกทั้งยังมีสวัสดิการที่ดูแลสุขภาพครอบครัวของพนักงาน เช่น ให้สวัสดิการครอบครัว ไม่ว่าจะเป็น บุตร สามี หรือภรรยา เข้ารักษาตัวในโรงพยาบาลโดยสามารถใช้สิทธิ์พนักงานเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ จึงส่งผลให้พนักงานเกิดเป็นความรัก ความผูกพันกับบริษัทที่ทำอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชกมล นราทอง (2559) ศึกษาเรื่อง แนวทาง

การส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า ดัชนีความสุข 8 ประการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมา ศรีแย้ม (2563) การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนธิชา ทองมาก (2562) ที่ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมภาคตะวันออก พบว่า ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. ผู้บริหารควรมีนโยบายหรือแนวทางเรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่งงาน ให้มีความชัดเจนและสื่อสารให้พนักงานได้ทราบอย่างทั่วถึงเพื่อให้พนักงานทุกคนรับรู้ถึงหลักเกณฑ์ การพิจารณา ข้อกำหนด เงื่อนไขต่าง ๆ ที่บริษัทกำหนดขึ้น ซึ่งทำให้พนักงาน เห็นถึงความก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพ เพราะหากใครมีผลงานเข้าเกณฑ์ เป็นไปตามข้อกำหนดที่บริษัทกำหนด ย่อมมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพัน กับบริษัทเพิ่มมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อ ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารควรมีนโยบายหรือแนวทางการปรับขึ้น ปรับลดเงินเดือน โบนัส ต่าง ๆ อย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานทุกคนทราบถึงแนวทางการปฏิบัติในการปรับลดโบนัส หรือสวัสดิการอื่น ๆ ทางบริษัทควรทำหนังสือชี้แจงให้พนักงานทุกคนทราบโดยทั่วกัน รวมถึงแนวทางการปรับขึ้นเงินเดือน และแนวทางการให้โบนัส เพื่อให้พนักงานทราบถึงหลักเกณฑ์ และนำมาเป็นแรงบันดาลใจ แรงกระตุ้น หรือแรงขับเคลื่อนในการทำงาน หากพนักงานประสบความสำเร็จได้รับการปรับขึ้นเงินเดือน ได้รับ โบนัสตามเงื่อนไขที่บริษัทกำหนด จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันกับบริษัท เพิ่มขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพัน ในองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานพร้อมที่จะทำงานในบริษัทนี้ต่อถึงแม้ที่ใหม่จะให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า อยู่ในระดับปานกลาง นั่นคือหากบริษัทใหม่ให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการอื่น ๆ ที่มากกว่า พนักงานก็พร้อมที่จะลาออกจากการงานได้

3. นอกจากแนวทางในการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง และรายได้แล้ว ผู้บริหารควรมีนโยบายหรือแนวทางในการให้สวัสดิการ หรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ให้กับพนักงาน โดยอาจทำในรูปแบบของขั้นบันได คือ ยิ่งอายุงานมากขึ้นสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะปรับขึ้นด้วย เช่น ได้วันลาหยุด ลาพักร้อนเพิ่มขึ้น ได้อัตราโบนัสที่สูงขึ้นโดยคำนวณจากอายุงาน เป็นต้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความตั้งใจที่จะทำงานในบริษัทนี้จนเกษียณอายุ อยู่ในระดับปานกลาง รวมถึงอายุการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน โดยระดับความผูกพันของพนักงานจะเพิ่มมากขึ้นตามอายุการทำงาน of พนักงาน

4. บริษัทหรือองค์กรควรรักษามาตรฐานการดำเนินงาน นโยบายการบริหารจัดการให้คงอยู่แบบนี้อย่างต่อไป หรือพัฒนางานด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น โดยเฉพาะการสร้างหรือพัฒนาให้พนักงานมีน้ำใจให้แก่กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างความสนิทสนมให้กับพนักงาน บริษัทควรจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา นอกสถานที่เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน สร้างความรัก ความสามัคคี ให้กับพนักงานภายในองค์กร เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงาน 8 ประการมีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความสุขด้านการมีน้ำใจจากกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

5. จากผลการศึกษาสังเกตได้ว่า การมีสังคมดี และการมีครอบครัวดี ทั้ง 2 ด้านนี้ ถือเป็นตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์ สูงสุดในทุกด้าน ดังนั้นการที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรในทุก ๆ มิติ ไม่ว่าจะเป็น การยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร ความทุ่มเท ความพยายามเพื่อองค์กร รวมถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือการสร้างสามัคคีในที่ทำงาน หรือภายในองค์กร ให้พนักงานทุกคนรู้สึกสบายใจในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมขององค์กรที่ผ่าน หากมีปัญหาในองค์กร หัวหน้างาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะคอยช่วยแก้ไขปัญหาเพื่อช่วยกันคลี่คลายและหาทางออกร่วมกัน นอกจากนี้บริษัทยังเห็นถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัว โดยการมอบสวัสดิการในการดูแลสุขภาพพยาบาลต่าง ๆ ให้กับคนในครอบครัว รวมถึงมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้คนในครอบครัวสามารถเข้าร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งได้ เช่น กิจกรรมวันปีใหม่ หรือกิจกรรมนอกสถานที่ อีกทั้งทางบริษัท ยังมีสวัสดิการอื่น ๆ เช่น อาหารว่าง เครื่องดื่ม ชา กาแฟ ให้พนักงาน และมีส่วนลดพิเศษให้กับพนักงานในการซื้อรถยนต์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพนักงานด้วย เช่น ด้านคุณภาพของพนักงาน ด้านลักษณะงาน ด้านแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยเช่นเดียวกัน หรือหาทางการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร
2. ควรศึกษาในเรื่องของสวัสดิการของพนักงานเพิ่มเติมในส่วนของความสัมพันธ์หรืออิทธิพลของสวัสดิการกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท A
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานกับบริษัทในเครือเดียวกัน หรือกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะธุรกิจเดียวกัน เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสมต่อไป
4. ควรมีการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน ในกลุ่มบริษัท A เป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในระยะยาว เพื่อให้ได้ผลวิจัยที่แม่นยำ และทราบพฤติกรรมรวมถึงทัศนคติของพนักงานที่อาจเปลี่ยนแปลงไป
5. ควรเพิ่มการวิจัยในส่วนที่เป็นเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท A

บรรณานุกรม

- Charles, W. (2006). Employee engagement: The real secret of winning a crucial edge over your rivals. *Resource Magazine*, 11(19-22).
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective well-being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review Psychology*, 54, 403-425.
- Duengkhot, J. (2016). Self-management Techniques to be happy at work. *Punsuk Journal*, 2(1), 43.
- Eisenberger, R. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Etzioni, E. (1999). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 15, 23-30.
- Gallup. (2013). How Employee Engagement Drives Growth. Retrieved on October 21, 2020, <http://businessjournal.gallup.com/content/163130/employee-engagement-drivesgrowth.aspx>
- Greenberg, J., & Baron, R. B. (1995). *Behavior in organizations* (5th). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hinkle, D. E. (1998). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. Boston: Houghton Mifflin.
- Keppel, G. (1982). *Design and Analysis a Researcher's Handbook*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Ketchian, L. (2003). Happiness at work. Retrieved on October 10, 2020, from <http://www.HappinessClub.com>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Manion, J. (2003). Joy at work : Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา วิเชียรประดิษฐ์. (2556). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ วท.ม. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กุสุมา ศรีแย้ม. (2563). *ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก*. (งานนิพนธ์ บธ.ม. บริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล. (2553). *บริหารคนเหนือตำรา*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯธุรกิจ Bizbook.
- จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน กรณีศึกษา: พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. (สารนิพนธ์ ศศ.ม. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เจริญชัย เพ็งสว่าง. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้สมบูรณ์แบบกับความสุขในการทำงานของพนักงาน สายงานบริหารทรัพยากรในสถาบันการเงิน*. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ, ธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, และกฤษฎา ลดาสุวรรณค์. (2559). *องค์กรแห่งความสุขท่ามกลางความหลากหลาย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ชนธิชา ทองมาก. (2562). *อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมในภาคตะวันออก*. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. การจัดการทรัพยากรมนุษย์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ชุติรัตน์ ชมพุดรัตน์. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแอปบีเคเอสท์ (ประเทศไทย) จำกัด*. (การค้นคว้าแบบอิสระ บธ.ม. การบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- จิตติมา หลักทอง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรม ยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. (งานนิพนธ์ ropic.ม. การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัฐพรรณ ชาญัญญกรรม. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)*. (การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ณัช อุษาคณาภักษ์. (2554). *เส้นทางสร้างความผูกพันของพนักงาน*. สืบค้นเมื่อ 21 ตุลาคม 2563, จาก http://www.hrcenter.co.th/column_detail.php?column_id+9948page=1
- ณัชกมล นราทอง. (2559). *แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม*. (วิทยานิพนธ์ บธ.ม. การจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- ณัฐพจน์ นิตะพัฒน์. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร 2 दिनแดง ศึกษาเฉพาะกรณีกองจัดกรรมสิทธิ์*. (สารนิพนธ์ ศศ.ม. การบริหารองค์การ). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- นภัส จิตติธรรภาพ. (2554). *ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง*. (งานวิจัยส่วนบุคคล ศศ.ม. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี*. (วิทยานิพนธ์ บธ.ม. บริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นันทนา ผ่องแผ้ว. (2543). *ความผูกพันต่อองค์กรศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์*. (ปัญหาพิเศษ ropic.ม. การจัดการภาครัฐและเอกชน). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- ประภาพร เย็นสบาย. (2562). ปัจจัยการสร้างองค์การแห่งความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทจำหน่ายผลิตภัณฑ์การพิมพ์สกรีนและเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. (งานนิพนธ์ บธ.ม. บริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พรธนิภา สืบสุข. (2548). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ. (วิทยานิพนธ์ พย.ม. การบริหารการพยาบาล). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์:แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: วี พรินท์ (1991).
- พิทักษ์ พิสัยพันธุ์. (2553). การศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2. (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. (วิทยานิพนธ์ บธ.ม. บริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วรวิรัช งามละม่อม. (2558). การบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM). กรุงเทพฯ: สถาบัน TDRM.
- วรรณ อาวรรณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (สารนิพนธ์ รป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. (การค้นคว้าอิสระ วท.ม. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ศิริพร พูลสมบัติ. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี. (ปัญหาพิเศษ รป.ศ.ม. การจัดการภาครัฐและเอกชน). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2548). การวิจัยธุรกิจ ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2560). การบริหารการตลาดยุคใหม่: (Marketing Management)

ฉบับปรับปรุงใหม่ ปี 2560. กรุงเทพฯ: Diamond In Business World.

ศุภวรรณ หล้าผาสุก. (2550). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูตรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ เขตพื้นที่การศึกษา 1. (สารนิพนธ์ กศ.ม. การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สุสิทธิ์ จิตต์เที่ยง. (2554). ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. (สารนิพนธ์ ropic.ม. รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

สวนีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ, 27(3), 10-16.

สุภัทรา เปือกโสภา. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความสุขในการทำงานกรณีศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. (การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. การจัดการ). มหาวิทยาลัยหอการค้า, กรุงเทพฯ.

สุมาลี ดวงกลาง. (2559). ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. (สารนิพนธ์ ropic.ม. รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

สุวรรณี โกเมศ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ ส.ม. การบริหารการพยาบาล). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

สุวรรณี ศรีพลหงส์. (2551). ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ การไฟฟ้านครหลวง. (สารนิพนธ์ ropic.ม. รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. (วิทยานิพนธ์ ศศ. ม. การจัดการภาครัฐและเอกชน). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

อุทัย สีสิม. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าแบบอิสระ บธ.ม บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

แบบสอบถามเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงข้อละ 1 คำตอบ

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
3. รายได้ต่อเดือน ☐ ต่ำกว่า 20,000 บาท ☐ 20,001-30,000 บาท
☐ 30,001-40,000 บาท ☐ 40,000 บาทขึ้นไป
4. ระดับตำแหน่ง ☐ ระดับปฏิบัติการ ☐ ระดับหัวหน้าส่วน/แผนก
☐ ระดับผู้ช่วย/ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ
5. อายุการทำงาน ☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1-3 ปี ☐ 4-6 ปี
☐ 7-9 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงาน 8 ประการ

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวเท่านั้น

ความสุขในการทำงาน	ระดับความสุขในการทำงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการมีสุขภาพดี					
1. ในภาพรวมท่านพอใจต่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงของท่าน					
2. ท่านเลือกทานอาหารที่มีประโยชน์อยู่เป็นประจำ					
3. ท่านเอาใจใส่ต่อสุขภาพของท่านด้วยการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ					
4. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ไม่มีผลเสียต่อสุขภาพ					
5. แต่ละวันท่านจะนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
6. ท่านจะไม่เก็บเรื่องที่รบกวนจิตใจ และกระทบต่ออารมณ์มาครุ่นคิดอยู่ตลอดเวลา					
ด้านการมีน้ำใจงาม					

ความสุขในการทำงาน	ระดับความสุขในการทำงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7. ท่านมักให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกาส					
8. ท่านรู้สึกสุขใจในการช่วยเหลือคนอื่นที่มีปัญหา					
9. ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันในองค์กร					
10. ท่านมีความเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม					
11. ท่านให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นทีม					
12. ท่านมีเพื่อนร่วมงานและมิตรสหายคอยช่วยเหลือท่านเสมอ ยามที่ต้องการ					
ด้านการผ่อนคลาย					
13. ท่านมีเวลาพักผ่อนหลังจากเลิกงานอย่างเพียงพอ					
14. ท่านมักใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่ตนเองสนใจเสมอเมื่อมีโอกาส					
15. การพักผ่อนหย่อนใจไม่ได้ให้ความสำเร็จของงานลดลง แต่ทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น					
16. ท่านคิดว่าในที่ทำงานแห่งนี้มีสถานที่พักผ่อนหรือพักผ่อน หย่อนใจที่เหมาะสม					
17. ท่านมีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานบ่อย ๆ					
ด้านการหาความรู้					
18. ท่านมักสนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
19. ท่านคิดว่าการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจะได้รับโอกาสใน การทำงาน					
20. ท่านมักสนใจศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนางานเสมอ					
21. ท่านเรียนรู้งานเพิ่มขึ้นจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน					
22. ท่านพยายามพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อเป็นมืออาชีพ ในงานที่ตนทำ					
23. ท่านให้ความสนใจในการอบรมหาความรู้เพิ่มเติม					
ด้านคุณธรรม					
24. ท่านเห็นว่าคุณค่าชีวิตเป็นเรื่องสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพและสังคม					
25. ท่านใช้หลักธรรมคำสอนในศาสนาปฏิบัติจริงในชีวิต					
26. ท่านปฏิบัติธรรม ทำบุญและสวดมนต์เสมอเพื่อให้ใจสงบ					

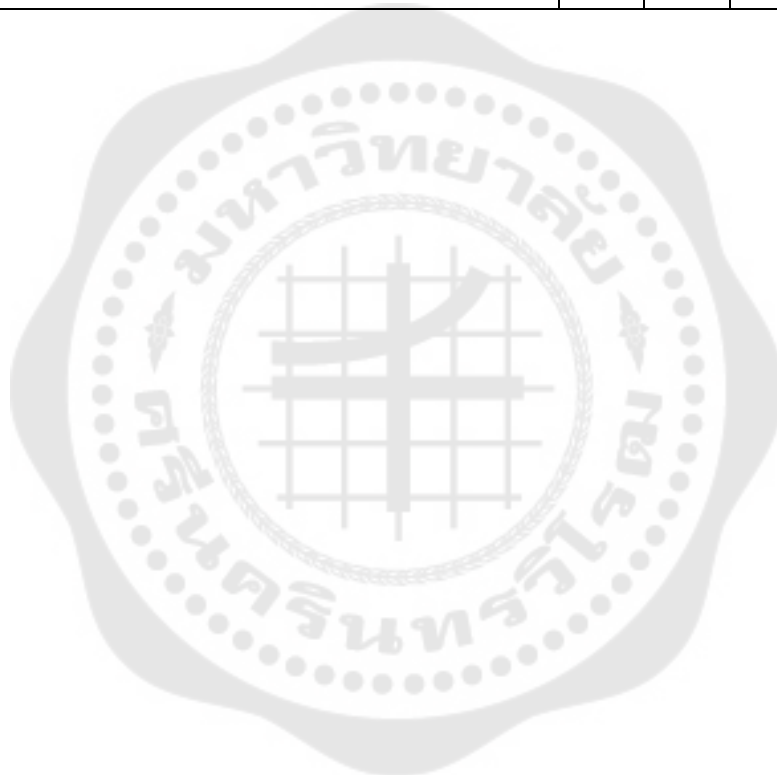
ความสุขในการทำงาน	ระดับความสุขในการทำงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
27. ท่านมีสมาธิในการทำงานต่าง ๆ เป็นอย่างดี					
28. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้เมื่อเกิดความขัดแย้ง					
29. ท่านมีสำนึกรับผิดชอบและขอโทษในความผิดที่ทำเสมอ					
ด้านการใช้เงินเป็น					
30. ท่านมีการเก็บออมเงินทุกเดือน					
31. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของท่าน					
32. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง					
33. ท่านยึดหลักความพอเพียงของชีวิต โดยใช้ชีวิตให้สมกับฐานะและไม่สร้างหนี้สินกับสิ่งที่ฟุ่มเฟือย					
34. ท่านและครอบครัวมีการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายและบริหารจัดการเงินได้เป็นอย่างดี					
ด้านการมีครอบครัวดี					
35. ท่านมีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวเสมอ					
36. ท่านมีความรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัยเมื่ออยู่กับครอบครัวเสมอ					
37. ครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการให้กำลังใจการทำงานเสมอ					
38. ครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการผลักดันในการทำงานเสมอ					
39. ครอบครัวเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จ					
การมีสังคมดี					
40. ท่านไม่เคยมีความขัดแย้งรุนแรงกับเพื่อนร่วมงานของท่านเลย					
41. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดี					
42. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อท่าน					
43. ในที่ทำงานทุกคนมีความห่วงใยซึ่งกันและกันและพึงพาวาดภัยกันในการทำงาน					
44. ท่านรู้สึกถึงความปลอดภัยและความสงบสุขในสังคม และพื้นที่ชุมชนใกล้เคียงที่ท่านทำงานอยู่					
45. ที่อยู่อาศัยของท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสม					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันของพนักงาน

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวเท่านั้น

ความผูกพันของพนักงาน	ระดับความผูกพันของพนักงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
2. ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานและองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
3. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
4. ท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร					
5. ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือแก้ไข					
การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร					
6. ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
7. ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรเพื่อให้งานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ					
8. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนในการปรับปรุงพัฒนางาน และนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
9. หากเกิดความเสียหายหรือปัญหาขึ้นในองค์กร ท่านยินดีที่จะช่วยแก้ปัญหาและร่วมรับผิดชอบอย่างสุดความสามารถ					
10. ท่านเต็มใจที่จะให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้จะไม่ได้เป็นความรับผิดชอบของท่าน					
ความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
11. ท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไปอย่างแน่วแน่					
12. บริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะ					

ความผูกพันของพนักงาน	ระดับความผูกพันของพนักงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ทำงานด้วย					
13. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณ					
14. ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร					
15. ท่านยังเลือกทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปถึงแม้องค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า					





ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 40 คน

1. ภาพรวมค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	จำนวนข้อคำถาม
0.956	41

2. ภาพรวมค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงาน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	จำนวนข้อคำถาม
0.944	26

2.1 ค่าความเชื่อมั่นด้านการมีสุขภาพดี

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	จำนวนข้อคำถาม
0.840	4

2.2 ค่าความเชื่อมั่นด้านการมีน้ำใจงาม

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	จำนวนข้อคำถาม
0.732	3

2.3 ค่าความเชื่อมั่นด้านการผ่อนคลาย

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	จำนวนข้อคำถาม
0.708	3

2.4 ค่าความเชื่อมั่นด้านการหาความรู้

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	จำนวนข้อคำถาม
0.742	3

2.5 ค่าความเชื่อมั่นด้านการมีคุณธรรม

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	จำนวนข้อคำถาม
0.717	3

2.6 ค่าความเชื่อมั่นด้านการใช้เงินเป็น

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	จำนวนข้อคำถาม
0.786	3

2.7 ค่าความเชื่อมั่นด้านการมีครอบครัวดี

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	จำนวนข้อคำถาม
0.854	4

2.8 ค่าความเชื่อมั่นด้านการมีสังคมดี

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	จำนวนข้อคำถาม
0.702	3

3. ภาพรวมค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	จำนวนข้อคำถาม
0.891	15

3.1 ค่าความเชื่อมั่นด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	จำนวนข้อคำถาม
0.767	5

3.2 ค่าความเชื่อมั่นด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	จำนวนข้อคำถาม
0.785	5

3.3 ค่าความเชื่อมั่นด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	จำนวนข้อคำถาม
0.820	5

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นรพล สมศรี
วัน เดือน ปี เกิด	25 สิงหาคม 2530
สถานที่เกิด	พิษณุโลก
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2554 บัญชีบัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2565 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

