

ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง



นางสาวณิชารีย์ แก้วไชยษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR) are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

WORK HAPPINESS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

IN ONE IMPORT AND DISTRIBUTION COMPANY.



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science Program in Mental Health

Department of Psychiatry

Faculty of Medicine

Chulalongkorn University

Academic Year 2016

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
	พนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง
โดย	นางสาวณิชากรีย์ แก้วไชยษา
สาขาวิชา	สุขภาพจิต
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	แพทย์หญิงโสฬสพัทธ์ เหมรัฐชูโรจน์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.ณภัควรรต บัวทอง

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะแพทยศาสตร์
(ศาสตราจารย์ นายแพทย์สุทธิพงษ์ วัชรสินธุ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงชุติมา หุ่่มเรืองวงศ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(แพทย์หญิงโสฬสพัทธ์ เหมรัฐชูโรจน์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ดร.ณภัควรรต บัวทอง)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(แพทย์หญิงมุกทิศา พนาสธิตย์)

ณิชากรีย์ แก้วไชยษา : ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง (WORK HAPPINESS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN ONE IMPORT AND DISTRIBUTION COMPANY.) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: พญ.โสฬพัทธ์ เหมรัฐชโรจน์, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: ดร.ณภัทรวรรต บัวทอง, หน้า.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ ช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง จำนวน 239 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามความสุขในการทำงาน แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามทุนพลังใจทางบวก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา Independent sample t-test, One way ANOVA, Pearson's Correlation Coefficiency and Multiple Liner Regression และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Liner Regression) ด้วยวิธี stepwise

พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 51) มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 61.9) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.665 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การลาป่วย เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด และทุนพลังใจทางบวก ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน ได้แก่ ทุนพลังใจทางบวก อายุการทำงาน และการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ผลวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลให้องค์กรนำไปพัฒนาและแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน โดยการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของแผนกทรัพยากรบุคคล ในเสริมสร้างความสุขในการทำงาน อาทิ การเพิ่มสวัสดิการครอบคลุมถึงครอบครัว เพิ่มเงินรางวัลในการทำงาน เป็นต้น

ภาควิชา	จิตเวชศาสตร์	ลายมือชื่อนิสิต
สาขาวิชา	สุขภาพจิต	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก
ปีการศึกษา	2559	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม

5874252130 : MAJOR MENTAL HEALTH

KEYWORDS: WORK HAPPINESS / ORGANIZATIONAL COMMITMENT

NICHAREE KAWCHAISA: WORK HAPPINESS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN ONE IMPORT AND DISTRIBUTION COMPANY.. ADVISOR: SOLAPHAT HEMRUNGROJN, M.D., CO-ADVISOR: NAPAKKAWAT BUATHONG, Ph.D., pp.

The purposes of this research were to study work happiness, organizational commitment and related factors of work happiness among employees in the import and distribution company.

Data were collected from 239 employees in the import and distribution company. The Questionnaire included: 1) General information; 2) Work happiness; 3) Organizational commitment; 4) Positive psychological Capital. The data were analyzed by Descriptive Statistics, Independent sample t-test, One way ANOVA, Pearson's Correlation Coefficiency and Multiple Liner Regression.

The result were most of the subjects had moderate level of work happiness (51%), high organizational commitment (61.9%), There was a statistically significant relationship between work happiness and organizational commitment at the confidence ($p < 0.001$) and the correlation coefficient was 0.665. The significantly associated factors with work happiness were: sex, age, , marital status, family responsibility, position, work experience, overtime, stressful events and positive psychological capital. The predictive factors of work happiness were: positive psychological capital, work experience and education level.

The company can use this information for the organization to develop and guide ways to create employee happiness and organizational commitment to the company. By setting a policy and strategic plan of the human resource department such as increasing family welfare and career award, etc.

Department: Psychiatry	Student's Signature
Field of Study: Mental Health	Advisor's Signature
Academic Year: 2016	Co-Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความกรุณาจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์แพทย์หญิงโสฬสพัทธ์ เหมรัฐโชโรจน์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางในการดำเนินทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ดร.ณภัทรวรรต บัวทองผู้ให้ความรู้และคำแนะนำทางด้านสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งสองท่านนับเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้วิทยานิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอขอบพระคุณอาจารย์ทั้งสองท่านเป็นอย่างสูง

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์แพทย์หญิงชุติมา หุ่นเรือวงศ์ ประธานกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์แพทย์หญิงมูทิตา พนาสฤติย์ กรรมการสอบภายนอกมหาวิทยาลัย ที่กรุณาให้คำชี้แนะจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้อุปถัมภ์ให้ใช้แบบสอบถาม รองศาสตราจารย์สุชีรา ภัทรา ยุตวรรัตน์ สำหรับแบบสอบถามความสุขในการทำงาน รวมถึง มูทิตา คงกระพันธ์ สำหรับแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร และ ปัญญาส ทวีชาติานนท์ สำหรับแบบสอบถามทุนพลังใจทางบวก ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้

ในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณ คุณชลิตา อนันตรัมพร กรรมการผู้จัดการ บริษัท อินเทอร์เน็ต คอมมิวนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ในการอนุญาตเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณคุณธรมณียา สุปพัฒนกุล ในการประสานงานในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นไปด้วยความราบรื่น และขอขอบพระคุณพนักงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณคุณณัฐธิดา ลวานนท์ คุณนพวรรณ ปราบกวางค์ และคุณอาภาพันธ์ สุวรรณร่อ ที่ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำในการทำวิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ บุคคลในครอบครัว และขอบคุณเพื่อนพี่น้องทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยผ่านพ้นช่วงเวลาท้อแท้และการเผชิญอุปสรรคต่างๆ ขอขอบพระคุณเพื่อนสาขาสุขภาพจิตทุกคน ที่คอยช่วยเหลือกันและกันมาโดยตลอด จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	12
ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	12
คำถามการวิจัย	13
วัตถุประสงค์การวิจัย	14
ขอบเขตการวิจัย.....	14
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	14
คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย	15
กรอบแนวคิดในการวิจัย	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
ข้อมูลของบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง.....	17
ลักษณะธุรกิจขององค์กร	17
แนวคิดและนิยามความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	26
รูปแบบการวิจัย	26
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
การวิเคราะห์ข้อมูล	32
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของพนักงาน.....	34
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อ องค์กร	44
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านจิตสังคม.....	58
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร.....	60
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	63
สรุปผลการวิจัย.....	64
อภิปรายผล.....	66
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	74
การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์.....	74
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	76
.....	77
รายการอ้างอิง	77
ภาคผนวก.....	81
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	94

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท นำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง (n=239).....	34
ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานของพนักงาน บริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง (n=239).....	37
ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยด้านจิตสังคมของพนักงานบริษัท นำเข้าและจัดจำหน่าย สินค้าแห่งหนึ่ง (n=239).....	38
ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับคะแนนความสุขในการทำงาน ความ ผูกพันต่อองค์กรและทุนพลังใจทางบวกของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่าย สินค้าแห่งหนึ่ง.....	39
ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสุขในการ ทำงาน.....	40
ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผูกพันต่อองค์กร.....	41
ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทุนพลังใจทางบวก.....	42
ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	44
ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมกับปัจจัยด้านการทำงาน.....	47
ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมกับปัจจัยด้านจิตสังคม.....	49
ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	51
ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมกับปัจจัยด้านการทำงาน.....	54
ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมกับปัจจัยด้านจิตสังคม.....	56

ตารางที่ 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร อายุ อายุการทำงาน ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และทุนพลังใจทางบวก (n=239).....	58
ตารางที่ 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับอายุ อายุการทำงาน ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และทุนพลังใจทางบวก (n=239).....	59
ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท นำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง	60
ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง	61



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
------------------------------------	----



บทที่ 1 บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ในปัจจุบันกลุ่มคนรุ่นใหม่มีการศึกษาที่สูงขึ้น ส่วนใหญ่มีการศึกษาขั้นต่ำในระดับปริญญาตรี และมีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมฝึกอบรมต่างๆ ตลอดจนศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกเพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานให้กับตนเอง ไม่เพียงแต่องค์กรหรือหน่วยงานเท่านั้นที่มีสิทธิในการคัดเลือกผู้สมัครงาน ผู้สมัครเองก็มีสิทธิที่จะเลือกทำงานในองค์กรที่เมื่อทำแล้วเกิดความสุขในการทำงาน เมื่อทำงานแล้วเกิดความสุขหรือมีความสุขในงานที่ทำแล้ว ย่อมส่งผลให้บุคลากรรักในงาน รักองค์กร พร้อมทั้งจะเติบโตไปพร้อมๆ กับองค์กร ในทางกลับกันหากงานที่ทำ ไม่ก่อให้เกิดความสุข บุคลากรจะมีความรู้สึกไม่รักในงานที่ทำตนเองไม่เหมาะสมกับองค์กร เริ่มมองหาองค์กรอื่นที่เหมาะสมกับตนเองมากกว่า ทำให้เกิดการลาออก องค์กรต้องหาบุคลากรคนใหม่เข้ามาทดแทน เมื่อตำแหน่งเดิมได้มีบุคลากรผลัดเปลี่ยนอยู่เสมอ ย่อมไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรอย่างแน่นอน นั่นคือ องค์กรต้องใช้เวลาในการสรรหาบุคลากรคนใหม่ ต้องใช้เวลาในการเริ่มต้นสอนงานใหม่ อาจก่อให้เกิดความไม่ต่อเนื่องและส่งผลเสียต่อมูลค่าในการธุรกิจที่สุดในที่สุด ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ในหลายๆ องค์กรเริ่มเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรมากขึ้น จึงทำให้ในหลายๆ องค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น โดยเฉพาะบุคลากรที่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ เพราะคนกลุ่มนี้เองที่มักจะทำให้ความสำคัญกับอิสระและชีวิตส่วนตัว ขณะเดียวกันก็ต้องการความท้าทายในชีวิตและอาชีพการงาน มากกว่าการอดทนทำงานในองค์กรที่ไม่ได้ทำให้พวกเขาได้พัฒนาศักยภาพหรือมีความก้าวหน้า นั่นคือ การมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต

ค่านิยมหรือวัฒนธรรมการทำงานของคนรุ่นก่อนผู้ที่เป็นคนก่อตั้งองค์กรต่างๆ ในปัจจุบัน อาจไม่ได้ตอบสนองต่อการทำงานของกลุ่มคนรุ่นใหม่ เช่น ทำงานเยอะจนล่วงเวลา คือ การทำงานหนักเป็นคนขยัน ยิ่งกลับตลกยิ่งเป็นคนขยัน หากแต่คนรุ่นใหม่มักจะหาวิธีการใหม่ เพื่อให้ได้งานที่บรรลุเป้าหมายเหมือนกันแต่ใช้ระยะเวลาน้อยกว่า โดยการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน ซึ่งในบางครั้งค่านิยมเดิมก็มีอิทธิพลมากกว่า ทำให้บุคลากรรุ่นใหม่เลือกที่จะมองหาองค์กรที่เหมาะสมกับพวกเขามากกว่าอดทนทำงานในรูปแบบเดิมๆ ด้วยสาเหตุนี้เองการเปลี่ยนงาน (turnover rate) จึงมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งประชาชาติธุรกิจ⁽¹⁾ ได้นำเสนอเรื่องผลสำรวจจากสถาบันวิจัยแรงงานและการ

จ้างงานแห่งสหรัฐอเมริกาที่ระบุว่า การเกิดอัตราการเปลี่ยนงานจะทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้นทั้งค่าใช้จ่ายในการสรรหาและอบรมพนักงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานในตำแหน่งเดิมถึง 150% ของเงินเดือนที่จ่าย และส่งผลต่อผลิตผลขององค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าหากบุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมส่งผลให้บุคลากรพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จ และไม่ต้องสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง โดยผู้วิจัยเห็นว่าข้อมูลและผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ในการนำไปกำหนดนโยบายและวิธีการที่จะช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรขององค์กร รวมถึงเป็นหนึ่งในองค์การต้นแบบของการสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรให้กับสังคมต่อไปในอนาคต

คำถามการวิจัย (Research Question)

1. ความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งเป็นอย่างไร
2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งเป็นอย่างไร
3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งเป็นอย่างไร
4. ปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามความสุขในการทำงาน แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามทุนพลังใจทางบวก โดยมีตัวแปรที่ศึกษาคือ

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล รายได้ โรคประจำตัว การดื่มแอลกอฮอล์ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การขาดงาน การลาป่วย การลาพักร้อน เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด และทุนพลังใจทางบวก

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งเท่านั้นไม่สามารถสรุปผลการวิจัยนี้ว่าเป็นตัวแทนของพนักงานบริษัทอื่นๆ เนื่องจากความแตกต่างในงาน

คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย

การให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operation Definition)

1. ความสุขในการทำงาน (Work Happiness) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคามพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

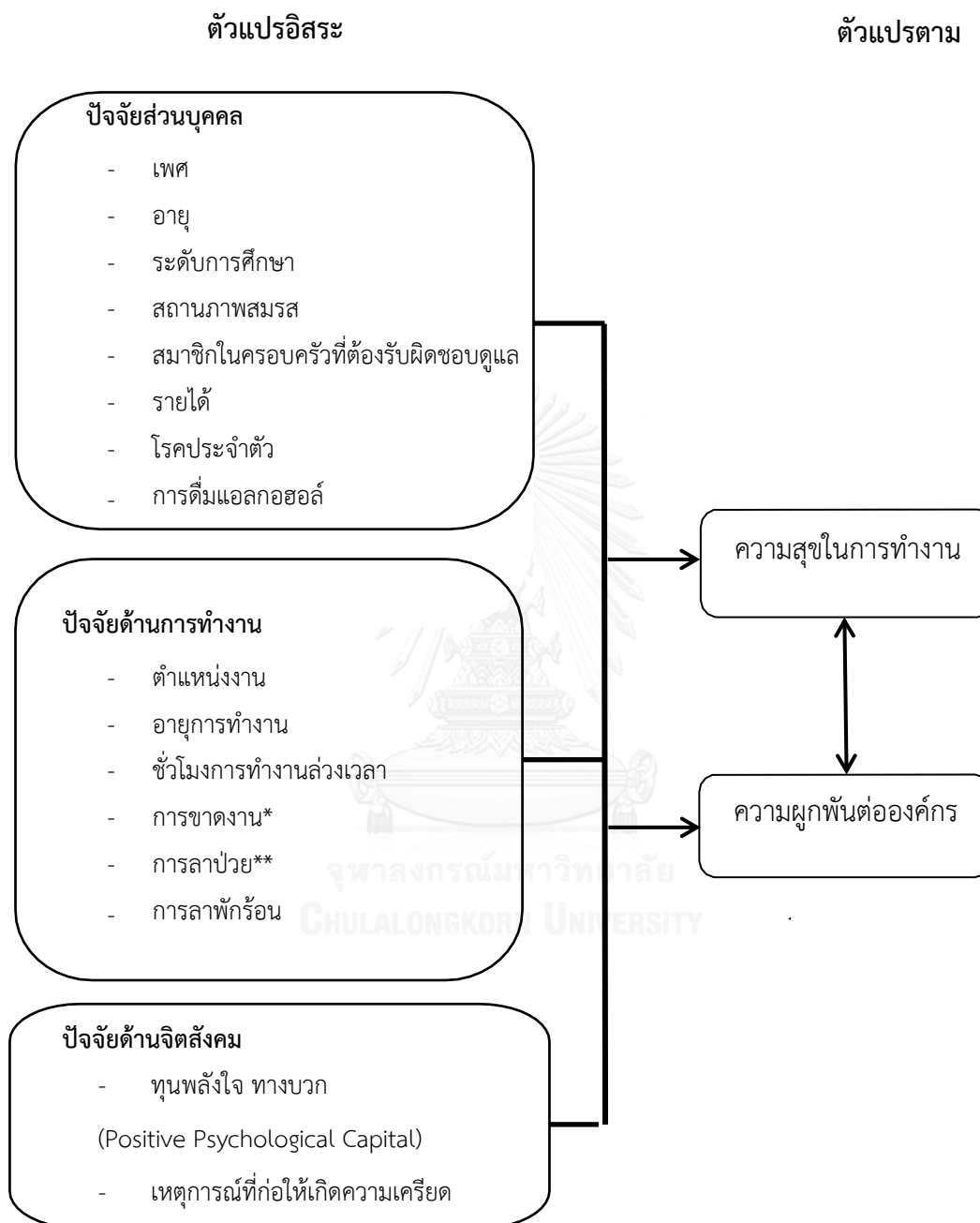
2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อการยึดมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านบุคคล ในการพัฒนานโยบายขององค์กร รวมทั้งการส่งเสริมมาตรฐานในการดูแลพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาซึ่งการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผลดีต่อองค์กรต่อไปในอนาคต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



*การขาดงาน หมายถึง การไม่มาทำงานโดยไม่แจ้งให้หัวหน้างานและฝ่ายทรัพยากรบุคคลทราบล่วงหน้า (สาเหตุไม่ได้มาจากการป่วยหรือการลาพัก)

**การลาป่วย หมายถึง การไม่มาทำงาน เนื่องจากการป่วย โดยแจ้งให้หัวหน้างานและฝ่ายทรัพยากรบุคคลทราบภายใน 2 ชั่วโมง (ไม่เกิน 10:00 น. ของวันที่ไม่มาทำงาน)

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลของบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง

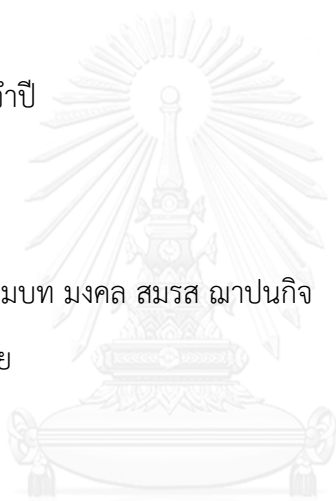
ลักษณะธุรกิจขององค์กร

ธุรกิจจัดจำหน่ายนับเป็นธุรกิจหลักของบริษัทฯ โดยบริษัทฯ เป็นผู้นำเข้าและผู้จัดจำหน่ายสายสัญญาณสื่อสารคอมพิวเตอร์และโทรคมนาคมที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย โดยจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชั้นนำที่เป็นอันดับต้นๆ ของโลก ได้แก่ LINK และ AMP มีสินค้าภายใต้เครื่องหมายการค้าของบริษัทฯ ได้แก่ 19” GERMANYEXPORT RACK อีกทั้งยังมีสินค้าที่หลากหลายและครอบคลุมทุกการใช้งาน ได้แก่สายสัญญาณคอมพิวเตอร์และคอนเนคเตอร์ของระบบ LAN (UTP) Cabling, FIBER OPTIC, TELEPHONE Cabling, CCTV Cabling, TOOL & TESTER, F.O Media Converter, VIDEO Converter, Fire Alarm และอุปกรณ์การติดตั้งที่เกี่ยวข้องกับสายสัญญาณทุกชนิด ส่งผลให้ปัจจุบัน บริษัทฯ กลายเป็นผู้นำ ในธุรกิจสายสัญญาณ และเป็นสถาบันรับรองการติดตั้งระบบสายสัญญาณ ซึ่งสามารถออกใบรับรอง (Certificate) สำหรับการติดตั้งระบบสายสัญญาณที่ได้รับมาตรฐานสากล

การดูแลพนักงาน

บริษัทฯ ตระหนักดีว่า พนักงาน คือ ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพราะพนักงาน เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน วิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ ในการดำเนินธุรกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและการเคารพสิทธิมนุษยชน เพื่อเป็นแนวทางอันแสดงถึงความรับผิดชอบต่อพนักงานขององค์กร นอกจากนี้ การดูแลและพัฒนาพนักงานบริษัทได้กำหนดนโยบายการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ที่เปิดกว้างไม่จำกัดเชื้อชาติศาสนา และสถาบันการศึกษา มุ่งเน้นการรับพนักงานที่เป็นทั้ง คนดีและคนเก่ง เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้องค์กรแห่งการเรียนรู้ “คนดีคนเก่ง” รวมถึงการจัดสรรสวัสดิการแก่พนักงานตามกฎหมายกำหนดและพัฒนาสวัสดิการให้มีคุณภาพและปริมาณที่เพิ่มขึ้นอย่างเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์กรให้ทำงานอย่างมีความสุข ได้แก่

- สิทธิในการประกันสุขภาพ-อุบัติเหตุ
- การมีวันหยุดพักผ่อนตามอายุงาน
- การตรวจสุขภาพประจำปี
- การจัดตั้งและสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- เงินสมทบโครงการรอมทุนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (EJIP)
- เงินค่าทำงานล่วงเวลา
- การปรับเงินเดือนประจำปี
- เงินโบนัสประจำปี
- การจัดกิจกรรมปีใหม่
- การจัดท่องเที่ยวประจำปี
- เบี้ยขยัน
- ค่าพาหนะ
- เงินช่วยเหลืองานอุปสมบท มงคล สมรส ฌาปนกิจ
- การกู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย
- ชุดยูนิฟอร์ม
- การอบรม/สัมมนา



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้มีสภาพที่ดีเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมและให้โอกาสพนักงานได้มีการเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้าน การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในงาน ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดี อีกทั้งบริษัทฯ ยังได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการปลูกฝังจิตสำนึกและจริยธรรม ที่ดีในการทำงานและการดำเนินชีวิต เพื่อให้เป็นพนักงานที่ดีมีความรู้ความสามารถในการทำงานและเป็นพลเมืองที่ดีในสังคม

แนวคิดและนิยามความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ค่านิยม ความสุขในการทำงาน

จิรา เต็มจิตรอารีย์ (2550)⁽²⁾ กล่าวว่า การที่คนจะมีความสุขกับการทำงานได้นั้น ประกอบไปด้วย การเลือกทำงานในงานที่ชอบ การสร้างความพึงพอใจต่องาน การหาวิธีที่จะทำงานให้มีความสุขไปพร้อมๆ กับการกำหนดเป้าหมายที่สังคมยอมรับในความสามารถของตนเอง และสามารถเห็นเส้นทางสู่ความสำเร็จได้ จากนั้นตั้งใจในการปฏิบัติตามที่ตั้งไว้ ผลที่ได้คือความสุขและความปรีดีจากความสำเร็จในการทำงาน

รวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550)⁽³⁾ กล่าวว่า การที่เราจะทำงานอย่างมีความสุขนั้น จะต้องมีความะในการทำงานที่ทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ได้ทำงานโดยที่ทุกคนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลการปฏิบัติงานที่แสดงออกมานั้น ก็จะมีประสิทธิภาพตรงกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551)⁽⁴⁾ กล่าวว่า ประสบการณ์ความสุขในการทำงานนั้น เป็นส่วนสำคัญในการทำงาน เนื่องจากความสุขคือพลังของอารมณ์ทางบวก ทำให้เกิดความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ทำให้ผลที่ตามมา คือ ผลงานที่บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ ประกอบกับความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณค่า และมีประสิทธิภาพต่อไป

เอกลักษณ์ ตั้งสังขะรมย์ (2555)⁽⁵⁾ กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้ตนเองรู้สึกมีความสุข สนุกสนาน พอใจที่ได้ทำงาน

ณัฐชนนัทพร ทิพย์รักษา (2556)⁽⁶⁾ กล่าวว่า การทำงานโดยที่ภาวะจิตใจไม่มีความสุข มีอารมณ์ดี สบายทั้งกายและใจ มีความเพลิดเพลินในขณะที่ทำงาน จึงทำให้เวลาทำงานหนักไม่ได้รู้สึกเหนื่อยหรือเกิดความเบื่อ

นิยาม ความผูกพันต่อองค์กร

สุพานี สฤกษ์ภูวานิช (2549)⁽⁷⁾ กล่าวว่า ความผูกพันนั้นเหมือนกับการที่บุคคลนำตนเองไปสัมพันธ์กับการกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่าง เพราะบุคคลได้ลงทุน ได้ใช้พลังงานไปกับสิ่งๆ นั้น และบุคคลเกิดการคาดหวังผลตอบแทนจากองค์กร ทำให้ระดับความผูกพันนั้นขึ้นอยู่กับความปริมาณและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลได้ลงทุนไป

จริยญา แจ่มแจ้ง (2552)⁽⁸⁾ กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกรวมถึงทัศนคติ ด้านบวกของบุคคลที่มีต่อองค์กร ทำให้บุคคลแสดงออกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทและศรัทธาในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

สุชาติ พรหมรักษ์ (2553)⁽⁹⁾ กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของบุคคลและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมและความรู้สึก ทำให้บุคคลที่ทำงานในองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรเติบโตขึ้น

พรรณพนัช ไตรรัตน์กุล (2554)⁽¹⁰⁾ กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ บุคคลมีความรู้สึก และแสดงออกทางพฤติกรรมต่อองค์กรของตนเอง มีความเชื่อมั่นสูงต่อการยอมรับค่านิยมและจุดมุ่งหมายขององค์กร บุคคลมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และต้องการเป็นบุคลากรขององค์กรต่อไป

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554)⁽¹¹⁾ กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร เกิดการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร มีความจงรักภักดีตลอดจนรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทการปฏิบัติงานของตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) ของ Abraham Harold Maslow

สิริอร วิชชาวุธ (2554)⁽¹²⁾ นำเสนอเรื่องมนุษย์มีความต้องการ 5 ชั้น ของ Abraham Harold Maslow ซึ่งจะเกิดขึ้นตามลำดับขั้น บุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองตามลำดับขั้น โดยเมื่อได้รับการตอบสนองในแต่ละชั้นจนเป็นที่พอใจก็จะเกิดความต้องการในขั้นต่อไป และความต้องการจะเริ่มในขั้นต่ำก่อน และจะก้าวขึ้นไปในแต่ละชั้นตามลำดับ เมื่อก้าวสู่ความต้องการขั้นที่ 5 ได้ บุคคลนั้นจะเป็นบุคคลที่พัฒนาศักยภาพของตนได้ (self-actualizing person)

ตามแนวคิดความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ 5 ชั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านสรีระ (physical needs) : ความต้องการขั้นพื้นฐานที่ความต้องการมีชีวิต สิ่งเร้าที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านสรีระ เช่น อากาศ อาหาร น้ำ การนอนหลับ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (safety needs) : ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น เงิน การมีงานทำ ที่มีอยู่อาศัย เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านความรักและความเป็นเจ้าของ (need of love, affection and belongingness) : ความต้องการความรัก ความเข้าใจ การให้ความรักและการได้รับความรัก โดยมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและการถูกครอบครองเป็นลำดับต่อมา โดยจะเห็นได้จากบุคคลต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต่างๆ เช่น เป็นสมาชิกในกลุ่มเพื่อนที่ทำงาน กลุ่มศาสนา ครอบครัว เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจในตน (self-esteem) : ความต้องการศักดิ์ศรีและการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นในความสามารถของตนเอง เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับประกาศนียบัตร ได้รับปริญญา เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสมบูรณ์เต็มที่ (need for self-actualization) ความต้องการเติมเต็มในศักยภาพของตนเอง

ดังนั้น การทำในสิ่งที่ตนเองปรารถนาที่จะทำ โดยที่ในขณะที่ได้ทำ ทำด้วยความสุข และเห็นว่าสิ่งที่ได้ทำนั้นเป็นสิ่งที่ตนเองควรทำ เป็นช่วงเวลาที่บุคคลกำลังพัฒนาศักยภาพของตนเอง

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Frederick Herzberg

Frederick Herzberg (1966)⁽¹³⁾ ทำการศึกษาทัศนคติของวิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน ที่มีต่องาน พบว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำและความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ มีสาเหตุจากปัจจัย 2 กลุ่ม ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ (motivational factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลพึงพอใจและเกิดความรักในงานที่ทำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ส่งผลให้บุคคลในองค์กรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงาน (achievement) คือ บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น สามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และมีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและภูมิใจในผลสำเร็จของงาน

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) คือ บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา การยกย่องชมเชยหรือการแสดงความยินดี การให้กำลังใจ รวมถึงการแสดงออกที่

แสดงถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อบุคคลนั้นได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยที่การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ทำ (work itself) คือ งานที่มีความน่าสนใจ โดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความท้าทายให้ต้องลงมือปฏิบัติ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำโดยลำพังได้ตั้งแต่ต้นจนจบ

4. ความก้าวหน้า (advancement) คือ การที่บุคคลในองค์กรได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

5. ความรับผิดชอบ (responsibility) คือ การที่บุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และสามารถรับผิดชอบงานได้ดี จนเกิดความพึงพอใจ โดยที่ไม่ได้มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ปัจจัยค้ำจุน

1. เงินเดือน/ค่าตอบแทน/ผลประโยชน์ (salary) คือ เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์กร โดยเป็นที่พอใจของบุคคลในองค์กรนั้นๆ

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) คือ การที่บุคคลได้เลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร รวมทั้งสถานการณ์ที่ส่งผลให้บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation superior, subordinate and peers) คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน โดยที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการทำงานร่วมกันอย่างมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานภาพในการทำงาน (status) คือ งานที่ปฏิบัตินั้นเป็นอาชีพที่ยอมรับนับถือของสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน (company policy and administration) คือ การบริหารและจัดการ รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน (working conditions) คือ สภาพทางกายภาพ เช่น แสงสว่าง ระดับความดังของเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) คือ ความรู้สึกที่มีต่องาน โดยสาเหตุมาจากองค์ประกอบในการทำงานในหน้าที่ของบุคคล เช่น ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

8. ความมั่นคงในงาน (job security) คือ ความรู้สึกของบุคคลต่อความมั่นคงในการทำงาน อาชีพ หรือองค์กร

9. การควบคุมงาน (technical supervision) คือ วิธีการ ความสามารถในการดำเนินงานอย่างยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

Joanna Brandi(14) ได้เสนอ 8 วิธี ในการสร้างเสริมความสุข ได้แก่

1. การมองในแง่ดี (optimism) มีงานวิจัยกล่าวว่า คนที่มองในแง่ดีมีอายุยืนยาวกว่าคนที่มองในแง่ไม่ดี ถึง 10 ปี

2. การแสดงความขอบคุณ (gratitude) การแสดงความขอบคุณต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมที่ดีรอบข้างและเป็นวัฒนธรรมที่ดีในสังคม

3. ให้อภัย (forgiveness) การสร้างความสงบสุข เป็นหนทางแห่งความสุข

4. พัฒนาค้นหาหนทางในการพูด (improve yourself- talk) การพูดในทางบวกช่วยลดความเครียดและทำให้สมองผ่อนคลาย มีความคิดสร้างสรรค์ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

5. ปล่อยให้ไหล (flow) ลืมสิ่งที่ไม่ดี ปล่อยให้มันผ่านไป การลืม เป็นวิธีหนึ่งที่ส่งเสริมความสุขที่ดี

6. มีความสุขหรือเพลิดเพลินกับสิ่งที่ทำ (savor) ความเพลิดเพลินกับสิ่งที่ทำ เราสามารถสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทั้งก่อนที่เราจะลงมือทำ ขณะที่ทำ และคิดถึงมัน หลังจากงานได้ลุล่วงไปแล้ว

7. มองมุมใหม่ (reframe) การมองสิ่งเดิมในมุมใหม่ ๆ จะช่วยให้ความคิดทางลบเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกมากขึ้น

8. การสร้างความสุขจากสิ่งที่เราทำได้ดี (building on strength) ความสุขนั้นจะเป็นความสุขที่ยั่งยืนถ้าเป็นความสุขที่เราได้ทำสิ่งที่เราทำได้ดี หาโอกาสทำในสิ่งที่ตนเองทำได้ดีแล้วคุณจะไม่เบื่อและมีความสุข

นพมาศ อึ้งพระ (2553)⁽¹⁵⁾ (15)อธิบายถึงเรื่องอารมณ์ที่มีความสำคัญ และความสุขเป็น อารมณ์หนึ่งที่มีความสำคัญลำดับต้นๆ โดยกล่าวว่า ความสุข คือ ความรู้สึกดีมีความสุข เช่น เมื่อเรา ได้รับประทานอาหารอร่อย ได้ห่มผ้าอันอบอุ่นในท่ามกลางอากาศที่หนาวเย็น ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ได้ จากสิ่งเหล่านี้ ความสุขที่ซบซ้อนที่สุด คือ ความพอใจในชีวิต (life satisfaction) การคิดถึง ความหมายของชีวิตทั้งหมดและมีการประเมินว่าสมหวังหรือบรรลุเป้าหมายหรือไม่ ความสุขมัก ขึ้นอยู่กับวิธีการมองโลกและการใช้ชีวิต วิธีที่บุคคลคิดและตีความเหตุการณ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549)⁽¹⁶⁾ ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 15 แห่ง กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการระดับ ปฏิบัติการ จำนวน 405 คน พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง การรับรู้คุณค่าในตนเอง และสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=.64$ และ $r=.60$ ตามลำดับ)

นภัสชล รอดเที่ยง (2550)⁽¹⁷⁾ ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของ บุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข กลุ่ม ตัวอย่างคือ บุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมา และศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี จำนวน 178 คน ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ปัจจัยที่ทำนายความสุขในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถ ร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.1

อภิชาติ ภูพานิช (2551)⁽¹⁸⁾ ได้ทำการศึกษา การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากร จำนวน 142

คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และช่วงอายุกับเพศมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยบุคลากรที่มีช่วงอายุ 20-34 ปี จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุ 35-49 ปี และบุคลากรเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550)⁽³⁾ ได้ทำการศึกษา เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 207 คน พบว่าผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข มีความน่าเชื่อถือสูง โดยมีค่า Alpha ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ที่ 3.487

วรรณภา นิลวรรณ (2554)⁽¹⁹⁾ ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครูและบุคลากรในวิทยาลัย จำนวน 122 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

แสงเดือน รักษาใจ (2554)⁽²⁰⁾ ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานจำนวน 277 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 1 - 4 ปี การศึกษาในระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ปัญญามาส ทวีชาตินนท์ (2555)⁽²¹⁾ ได้ทำการศึกษา ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์ กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่จำนวน 247 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้แก่ ทุนพลังใจทางบวก ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางลบต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน คือ ความต้องการจากงานและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross Sectional Descriptive Study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Populations and Sample)

ประชากรเป้าหมาย (Target population) คือ พนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง

ประชากรที่ศึกษา (Sample population) คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง จำนวน 239 คน

$$\begin{aligned} \text{ขนาดตัวอย่างคำนวณโดยสูตร} \quad n &= \frac{(Z_{\alpha/2})^2 PQ}{d^2} \\ n &= \frac{(1.96)^2 \times 0.172 \times (1-0.172)}{(0.05)^2} \\ n &= 219 \end{aligned}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$(Z_{\alpha/2})^2$ = ค่าปกติมาตรฐานของค่าความคลาดเคลื่อนชนิดที่ 1 ของระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 มีค่าเท่ากับ 1.96

P = ความชุกของความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ของบริษัทการบินในประเทศไทย เท่ากับร้อยละ 17.2 อ้างอิงจากงานวิจัย ในปี พ.ศ.2558 ของเพ็ญภพ พันธุ์เสื่อ (2556)⁽²²⁾

Q = 1-P

d = ค่าความคลาดเคลื่อน (acceptable error) ไม่เกินร้อยละ 5 มีค่าเท่ากับ 0.05

จากการคำนวณขนาดตัวอย่างได้เท่ากับ 219 คน และเพื่อลดความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดจากกระบวนการสุ่มตัวอย่างและเพื่อป้องกันความผิดพลาดของข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงทำการเพิ่มขนาดตัวอย่างร้อยละ 10 ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงใช้ขนาด ตัวอย่างทั้งสิ้น 239 คน คิดเป็นร้อยละ 38.36 ของจำนวนพนักงานทั้งหมดในระดับปฏิบัติการบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random Sampling)

เกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion Criteria)

1. พนักงานเพศหญิงและชาย อายุระหว่าง 18 - 60 ปี ที่ให้ความยินยอมเข้าร่วมในการวิจัย
2. พนักงานเชื้อชาติไทยและสัญชาติไทยที่ผ่านการทดลองงาน ได้รับการบรรจุแต่งตั้งอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร
3. พนักงานที่สามารถอ่าน เขียน ภาษาไทยได้
4. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างการศึกษา

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria)

1. พนักงานที่เป็นลูกจ้างรายวัน
2. พนักงานที่เป็นลูกจ้างแรงงานต่างชาติ
3. พนักงานที่อยู่ในช่วงการลาคลอดลาป่วยระยะยาว และลาจี้ระยะยาว

เนื่องจากพนักงานที่เป็นลูกจ้างรายวัน เป็นพนักงานที่มีการทำงานกับบริษัทฯ ในระยะเวลาสั้น เพียง 1-5 วันเท่านั้น และพนักงานที่เป็นลูกจ้างแรงงานต่างชาติ ส่วนใหญ่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งเป็นพนักงานที่อยู่ภายใต้บริษัทตัวแทนจัดจ้างพนักงาน (outsourc) ไม่ได้สังกัดบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งโดยตรง ทำให้ไม่สามารถวัดความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้

การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

- ผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัยเมื่อผ่านการรับรองโครงร่างงานวิจัยจากที่ประชุมภาควิชาจิตเวชศาสตร์และผ่านคำรับรองจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย
- ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขออนุญาตในการใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานเพื่อใช้ศึกษาวิจัยจากภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไปยังรองศาสตราจารย์ดร.สุชีรา ภัทรายุทธวรรตน์ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล
- ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขออนุญาตในการใช้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรเพื่อใช้ศึกษาวิจัย จากภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไปยังคณบดีคณาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขออนุญาตในการใช้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรเพื่อใช้ศึกษาวิจัยจากภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไปยังผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขอความยินยอมในการเก็บข้อมูลการวิจัยจากภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไปยังกรรมการผู้จัดการบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งที่ผู้วิจัยต้องการเก็บข้อมูลเพื่อเสนอเรื่องขออนุมัติในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- ผู้วิจัยดำเนินการให้ข้อมูลคำอธิบาย วัตถุประสงค์ วิธีการที่จะปฏิบัติต่ออาสาสมัคร ประโยชน์และความเสี่ยง ตลอดจนตอบข้อสงสัยจนได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัย เข้าใจ และให้เวลาตัดสินใจโดยอิสระ ก่อนลงนามให้ความยินยอมเข้าร่วมในการวิจัย
- ผู้วิจัยเก็บและรวบรวมข้อมูลให้ครบตามขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามและจัดทำกล่องรับแบบสอบถาม เพื่อเป็นการปกปิดข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัย
- รวบรวมและนำข้อมูลมาวิเคราะห์และหาความสัมพันธ์ทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ดูแลรายได้ โรคประจำตัว และการดื่มแอลกอฮอล์
2. ปัจจัยด้านการทำงานประกอบด้วย ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ล่วงเวลาการขาดงาน การลาป่วย และการลาพักร้อน
3. ปัจจัยด้านจิตสังคมประกอบด้วย เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสนใจในการทำงานที่พัฒนาขึ้นโดยสุชีรา ภัทรายุทธวรรณ แบบสอบถามสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg และเพ็ญภพ พันธุ์เสื่อ (2556)⁽²²⁾ นำมาปรับปรุงโดยตัดข้อคำถามสุดท้าย (ข้อ 24) ที่เป็นข้อคำถามอัตนัยออก มีข้อคำถามจำนวน 23 ข้อ โดยวัดความสนใจในการทำงาน 2 ด้าน คือ

2.1 แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ เงินเดือน โอกาสในความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

2.2 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นคำถามปลายปิด เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นระดับความพึงพอใจในงานมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) แบ่งเป็นข้อคำถามในเชิงบวกและข้อคำถามในเชิงลบ

วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

จากการนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบนำร่องความสอดคล้องภายใน (internal consistency) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.89 และแบบแบ่งครึ่ง (odd-even) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.85 จากประชากรที่ศึกษาพบว่ามีความสอดคล้องภายใน (internal consistency) แบบ Cronbach's alpha เป็น 0.91 และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับแบบสอบถามทั้งหมด (Total Item Correlation) อยู่ที่ระหว่าง 0.36 - 0.79

การแปลผล

กำหนดค่าเกณฑ์ความพอใจในการทำงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.51 - 5.00	ความพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูงมากที่สุด
3.51 - 4.50	ความพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูงมาก
2.51 - 3.50	ความพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
1.51 - 2.50	ความพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
1.00 - 1.50	ความพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรโดยมูทิตา คงกระพันธ์ (2554)⁽²³⁾ มีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ โดยแต่ละข้อแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุดมาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เมื่อนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.91 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 0.41– 0.92 โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อคำถาม ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

กำหนดค่าเกณฑ์ความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.21 - 5.00	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบวัดทุนพลังใจทางบวก ที่พัฒนาโดย Luthan et. al. และ ปัญจมาส ทวีชาตานนท์ (2555)⁽²¹⁾ นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากร ซึ่งแบบวัดนี้ได้มาจากองค์ประกอบ 4 ด้าน คือความหวังความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความยืดหยุ่นและการมองโลกในแง่ดี ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 22 ข้อ สำหรับผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า หมายถึง ผู้ที่มีทุนพลังใจทางบวกมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า โดยคำถามแต่ละข้อแบ่งเป็น 7 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยที่สุด

วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

การคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ (Index of item - Objective Congruence : IOC) มากกว่า 0.5 ขึ้นไป แล้วนำมาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง หาค่าความสัมพันธ์รายข้อและคะแนนรวม โดยเลือกเฉพาะคำถามที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นความสอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.84 – 0.96

การแปลผล

กำหนดค่าทุนพลังใจทางบวก ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
112 - 154	ทุนพลังใจทางบวกอยู่ในระดับสูง
66 - 111	ทุนพลังใจทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง
22 - 65	ทุนพลังใจทางบวกอยู่ในระดับต่ำ

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติ Independent sample t-test และ One way ANOVA และการเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยรายคู่ (Post Hoc Comparison) ของคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านจิตสังคม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficiency)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง (n=239) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Liner Regression) ด้วยวิธี stepwise

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง ได้แก่ ระดับพนักงาน ระดับพนักงานอาวุโส และระดับหัวหน้า กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 239 คน ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนกันยายน ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2559 โดยแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามความสุขในการทำงาน แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามทุนพลังใจทางบวก

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติ Independent sample t-test และ One way ANOVA และการเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยรายคู่ (Post Hoc Comparison) ของคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านจิตสังคม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficiency)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง (n=239) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Liner Regression)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง

1.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง (n=239)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	100	41.8
หญิง	139	58.2
อายุ (ปี)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 31.13 (5.87), ค่าต่ำสุด = 21, ค่าสูงสุด = 49		
≤ 25	40	16.7
26 – 30	83	34.7
31 – 35	60	25.1
36 – 40	40	16.8
> 40	16	6.7
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	28	11.7
อนุปริญญา/ปวส.	22	9.2
ปริญญาตรี	166	69.5
ปริญญาโท	23	9.6
สถานภาพสมรส		
โสด	165	69.1
สมรส/คู่	60	25.1
แยกกันอยู่	11	4.6
หย่าร้าง	2	0.8
หม้าย	1	0.4

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ		
ไม่มี	49	20.4
1 คน	42	17.6
2 คน	59	24.7
3 คน	48	20.1
4 คน	26	10.9
5 คน	15	6.3
ความพอเพียงของรายได้		
พอเพียง เหลือเก็บ	92	38.5
พอเพียง ไม่เหลือเก็บ	103	43.1
ไม่เพียงพอ เป็นหนี้	44	18.4
โรคประจำตัว		
ไม่มี	212	88.7
มี (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	27	11.3
โรคกระเพาะอาหาร	8	3.4
โรคภูมิแพ้	7	2.9
โรคความดันโลหิตสูง	5	2.2
โรคไมเกรน	2	0.8
โรคเยื่อบุโพรงมดลูกเจริญผิดที่ (chocolate cyst)	2	0.8
โรคเลือดจาง	1	0.4
โรคไทรอยด์	1	0.4
โรคบกพร่องเอ็นไซม์ G6PD	1	0.4
การดื่มแอลกอฮอล์		
ไม่ดื่มเลย	118	49.4
ดื่มไม่เกิน 1 ครั้งต่อสัปดาห์	88	36.8
ดื่ม 2-3 ครั้งต่อสัปดาห์	28	11.7
ดื่มมากกว่า 4 ครั้งต่อสัปดาห์	5	2.1

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง จำนวน 239 คน กลุ่มตัวอย่างเป็น เพศชายร้อยละ 41.8 และเพศหญิง ร้อยละ 58.2 พนักงานส่วนใหญ่ที่เข้าร่วมการ วิจัยนี้ มีอายุ 26 – 30 ปี (ร้อยละ 34.7) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 69.5) สถานภาพโสด (ร้อยละ 69) จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ 2 คน (ร้อยละ 24.7) รายได้พอเพียง ไม่เหลือเก็บ (ร้อยละ 43.1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว (ร้อยละ 88.7) และไม่ดื่มแอลกอฮอล์เลย (ร้อยละ 49.4)



1.2 ข้อมูลด้านการทำงาน

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง (n=239)

ปัจจัยด้านการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
ระดับพนักงาน	196	82.0
ระดับพนักงานอาวุโส	31	13.0
ระดับหัวหน้า	12	5.0
อายุการทำงาน (ปี)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 4.98 (4.82), ค่าต่ำสุด = 1, ค่าสูงสุด = 21		
≤ 3	134	56.0
4 – 6	42	17.6
7 – 9	20	8.4
> 9	43	18.0
ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา (ชั่วโมงต่อเดือน) (n=154)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 50.52 (60.91), ค่าต่ำสุด = 1, ค่าสูงสุด = 300		
≤ 20	72	46.8
21 – 30	13	8.4
31 – 40	17	11.0
> 40	52	33.8
การลาป่วย		
ไม่ลา	62	25.9
ลา	177	74.1
1 – 3 วัน	86	36.0
4 – 6 วัน	43	18.0
6 วันขึ้นไป	48	20.1
การขาดงาน		
ไม่ขาดงาน	209	87.4
ขาดงาน	30	12.6
การใช้สิทธิลาพักร้อน		
ไม่ลา	31	13.0
ลา	208	87.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้อมูลด้านการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง จำนวน 239 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน (ร้อยละ 82) มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี (ร้อยละ 56) ในกลุ่มตัวอย่างที่มีการทำงานล่วงเวลา (ร้อยละ 64.44) มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาน้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อเดือน (ร้อยละ 46.8) ส่วนใหญ่ลาป่วย 1 – 3 วันต่อปี (ร้อยละ 36) ไม่ขาดงาน (ร้อยละ 87.4) และมีการใช้สิทธิลาพักร้อน (ร้อยละ 87)

1.3 ข้อมูลด้านจิตสังคม

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยด้านจิตสังคมของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่าย สินค้าแห่งหนึ่ง (n=239)

ปัจจัยด้านจิตสังคม	จำนวน	ร้อยละ
เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด		
ไม่มี	139	58.2
มี (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	100	41.8
เรื่องงาน	61	25.5
การเงิน	26	10.9
ครอบครัว	10	4.2
หัวหน้างาน	7	2.9
สุขภาพ	4	1.7
เพื่อนร่วมงาน	2	0.8

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้อมูลด้านจิตสังคมข้อมูลด้านการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง จำนวน 239 คน กลุ่มตัวอย่างไม่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด (ร้อยละ 58.2) และกลุ่มตัวอย่างมีเหตุการณ์ที่ก่อความเครียด (ร้อยละ 41.8) โดยเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนใหญ่คือ เรื่องงาน (ร้อยละ 25.5) รองลงมาคือเรื่องเงิน (ร้อยละ 10.9)

1.4 ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และทุนพลังใจทางบวก

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับคะแนนความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และทุนพลังใจทางบวกของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง

ระดับคะแนน	จำนวน	ร้อยละ
ความสุขในการทำงาน		
ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก	0	0
ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ	5	2.1
ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง	122	51.0
ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์มาก	101	42.3
ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด	11	4.6
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 3.49 (0.62), ค่าต่ำสุด = 2, ค่าสูงสุด = 5		
ความผูกพันต่อองค์กร		
ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์น้อยมาก	0	0
ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์น้อย	4	1.7
ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง	53	22.2
ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์มาก	148	61.9
ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด	34	14.2
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 3.89 (0.65), ค่าต่ำสุด = 2, ค่าสูงสุด = 5		
ทุนพลังใจทางบวก		
ทุนพลังใจทางบวกอยู่ในเกณฑ์ต่ำ	0	0
ทุนพลังใจทางบวกอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง	64	26.8
ทุนพลังใจทางบวกอยู่ในเกณฑ์สูง	175	73.2
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 2.73 (0.44), ค่าต่ำสุด = 2, ค่าสูงสุด = 3		

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับคะแนนความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 51.0) มีระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 61.9) และมีระดับคะแนนทุนพลังใจทางบวกอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 73.2)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสุขในการทำงาน

ลำดับ	ข้อความ	Mean	S.D.
1	ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพียงใด	3.78	0.65
2	ท่านได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาเพียงใด	3.23	0.76
3	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่านเพียงใด	3.47	0.79
4	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับในผลงานของท่านเพียงใด	3.51	0.79
5	งานในหน้าที่ของท่านมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้ท่านอยากทำงานเพียงใด	3.42	0.77
6	งานในหน้าที่เปิดโอกาสให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าเพียงใด	3.19	0.92
7	ท่านยินดีที่จะเสียสละเวลาให้กับงานที่ท่านทำ	3.72	0.77
8	เมื่อรับมอบหมายงาน ท่านปฏิบัติได้ทันเวลากำหนดเพียงใด	4.00	0.68
9	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถเพียงใด	3.02	1.05
10	ท่านคิดว่าถ้าท่านย้ายไปอยู่ที่อื่น ท่านจะมีความเจริญก้าวหน้ามากกว่าที่เป็นอยู่	2.71	0.84
11	ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด	3.36	0.79
12	ท่านพอใจกับสวัสดิการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นที่ท่านได้รับเพียงใด	3.26	0.89
13	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นที่พึ่งได้เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานเพียงใด	3.70	0.94
14	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่านเพียงใด	3.66	0.84
15	มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดความสามัคคีกันในบริษัทของท่านเพียงใด	3.29	1.02
16	เพื่อนร่วมงานช่วยกันแก้ปัญหาในด้านการปฏิบัติงานเพียงใด	3.75	0.77
17	ท่านพอใจในนโยบายและแนวทางการทำงานในบริษัทของท่านเพียงใด	3.41	0.77
18	ท่านพอใจกับการกระจายงานในบริษัทของท่านเพียงใด	3.33	0.79
19	ท่านพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานเพียงใด เช่น ความสะอาด ความสวยงาม เป็นต้น	3.52	0.82
20	ท่านพอใจกับบรรยากาศของความสัมพันธ์หรืออาหารในบริษัทของท่านเพียงใด	3.67	0.79
21	ท่านมีความมั่นใจว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคงเพียงใด	3.83	0.69
22	ท่านมีความมั่นใจในความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานเพียงใด	3.64	0.78
23	โดยรวมท่านคิดว่าท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำเพียงใด	3.56	0.71

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อรับมอบหมายงานและการปฏิบัติได้ทันเวลากำหนด รองลงมา คือ ความมั่นใจว่างานที่ทำมีความมั่นคง และความพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การคิดถ้ามีการย้ายงานไปที่อื่น จะมีความเจริญก้าวหน้ามากกว่าที่เป็นอยู่

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผูกพันต่อองค์กร

ลำดับ	ข้อความ	Mean	S.D.
1	ท่านรู้สึกภูมิใจที่เป็นบุคลากรขององค์กรแห่งนี้	3.86	0.60
2	ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน	3.55	0.76
3	ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นเสนอรายได้มากกว่าที่ได้รับในขณะนี้ ท่านก็ไม่สนใจที่จะเปลี่ยนไปทำงานองค์กรนั้น	3.19	0.91
4	ท่านคิดว่ามีความสุขในการทำงานในองค์กรนี้ต่อไป	3.71	3.71
5	ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปจนกระทั่งเกษียณอายุ	3.10	3.10
6	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.08	4.08
7	ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	3.81	3.81
8	ท่านมักพูดถึงองค์กรแห่งนี้ให้บุคคลอื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย	3.80	3.80
9	ท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติตามแนวนโยบายขององค์กร	4.00	4.00
10	ท่านทุ่มเทให้กับการทำงาน ไม่เพียงเพื่อตัวเองแต่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.02	4.02
11	การทำงานที่องค์กรนี้มีส่วนสร้างแรงบันดาลใจให้ท่านสร้างผลงานที่ดีออกมา	3.80	3.80

จากตารางที่ 6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รองลงมา คือ ความทุ่มเทให้กับการทำงาน ไม่เพียงเพื่อตัวเองแต่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรและการยอมรับและยินดีปฏิบัติตามแนวนโยบายขององค์กร ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การคิดว่าท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปจนกระทั่งเกษียณอายุ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทุนพลังใจทางบวก

ลำดับ	ข้อความ	Mean	S.D.
1	ถ้าหากท่านต้องตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบากในการทำงาน ฉันก็จะสามารถหาทางออกจากสถานการณ์เหล่านั้นได้	5.72	0.73
2	ปัญหาอะไรก็ตามล้วนมีหลายทางออก	6.12	0.72
3	ณ ขณะนี้ท่านกำลังจะบรรลุเป้าหมายของงานที่ท่านตั้งไว้	5.35	0.94
4	ณ ปัจจุบัน ท่านมองตัวเองว่าท่านค่อนข้างประสบความสำเร็จในการทำงาน	5.03	0.98
5	ท่านสามารถคิดหาหนทางมากมายที่จะทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายที่มีอยู่ในตอนนี้	5.44	0.91
6	ท่านมั่นใจในการวิเคราะห์ปัญหาระยะยาว เพื่อหาทางแก้ไขปัญหานั้น	5.49	0.89
7	ท่านมั่นใจที่จะเป็นตัวแทนขององค์กรในการพบปะผู้ให้ทุนสนับสนุน	5.09	0.98
8	ท่านมั่นใจว่าจะสามารถมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการอภิปรายเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ขององค์กร	4.95	1.06
9	ท่านมีความมั่นใจในการช่วยกำหนดเป้าหมายของงานในขอบข่ายที่ท่านทำอยู่	5.33	0.93
10	ท่านรู้สึกมั่นใจในการติดต่อบุคคลภายนอกองค์กร เพื่อหาหรือเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น	5.28	1.05
11	ท่านมั่นใจในการนำเสนอข้อมูลต่างๆให้กับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	5.56	0.79
12	เมื่อพบอุปสรรคหรือเกิดการหยุดชะงักในการทำงาน เป็นเรื่องยากลำบากที่จะสร้างกำลังใจให้กลับมาเพื่อก้าวต่อไป	4.56	1.44
13	ท่านสามารถทำงานด้วยตัวคนเดียวได้ถ้าจำเป็น	5.58	1.02
14	ท่านมักจะก้าวผ่านความยุ่งยากหรือความเครียดในการทำงานได้	5.66	0.82
15	ท่านสามารถผ่านพ้นความยุ่งยากในการทำงานได้เพราะเคยผ่านประสบการณ์ทำงานที่ยากลำบากมาก่อน	5.72	0.91
16	ท่านรู้สึกว่าท่านสามารถจัดการหลายสิ่งหลายอย่างได้พร้อมกันในการทำงาน	5.39	0.95
17	เมื่อความไม่แน่นอนเกิดขึ้นในการทำงาน ท่านมักจะคาดหวังผลในทางที่ดีที่สุดที่จะเกิดขึ้น	5.42	0.89
18	ในการทำงาน ถ้าบางสิ่งบางอย่างจะเกิดความผิดพลาดมันก็จะเกิด	5.15	1.10
19	ท่านมักจะมองด้านดีในสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำ	5.60	0.78
20	ท่านมักจะมองโลกในแง่ดีในสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับท่านในอนาคต	5.62	0.84
21	ในงานที่ท่านทำ สิ่งต่างๆไม่เคยเป็นไปตามที่ท่านต้องการ	4.27	1.37
22	ท่านทำงานโดยยึดหลักที่ว่าแม้ในสถานการณ์ที่เลวร้ายก็ยังมีสิ่งดีๆ แทรกอยู่เสมอ	5.72	0.81

จากตารางที่ 7 พบว่า ทุนพลังใจทางบวกของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัญหาอะไรก็ตามล้วนมีหลายทางออก รองลงมา คือ ถ้าหากต้องตกอยู่ใน
สถานการณ์ที่ยากลำบากในการทำงาน ก็จะสามารถหาทางออกจากสถานการณ์เหล่านั้นได้, สามารถ
ผ่านพ้นความยุ่งยากในการทำงานได้เพราะเคยผ่านประสบการณ์ทำงานที่ยากลำบากมาก่อน และการ
ทำงานโดยยึดหลักที่ว่าแม้ในสถานการณ์ที่เลวร้ายก็ยังมีสิ่งดีๆ แทรกอยู่เสมอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
คือ ในงานที่ทำ สิ่งต่างๆไม่เคยเป็นไปตามที่ท่านต้องการ



ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติ Independent sample t-test และ One way ANOVA และการเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยรายคู่ (Post Hoc Comparison) ของคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยศึกษา	คะแนนระดับความสุขในการทำงาน					Significant pairwise Comparison
	N	Mean	S.D.	t/F	p-value	
เพศ						
ชาย	100	82.43	11.58	2.697	0.008	
หญิง	139	78.35	11.53			
อายุ						
≤ 25 (1)	40	78.63	9.73	4.283	0.002	(1) VS (5)
26 – 30 (2)	83	78.81	10.98			(2) VS (5)
31 – 35 (3)	60	78.85	12.11			(3) VS (5)
36 – 40 (4)	40	81.60	11.14			
> 40 (5)	16	90.75	14.80			
ระดับการศึกษา						
ม.ปลาย/ปวช. (1)	28	86.64	12.15	4.865 ^a	0.005	(1) VS (3)
อนุปริญญา/ปวส. (2)	22	83.40	15.54			(1) VS (4)
ปริญญาตรี (3)	166	79.21	10.63			
ปริญญาโท (4)	23	74.91	11.09			
สถานภาพสมรส						
โสด/แยกกันอยู่/หย่า	179	78.83	10.84	-2.559	0.012	
ร้าง/หม้าย	60	83.72	13.41			
สมรส/คู่						

a = Welch/robust tests of equality of means

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัยศึกษา	คะแนนระดับความสุขในการทำงาน					Significant pairwise Comparison
	N	Mean	S.D.	t/F	p-value	
สมาชิกที่ต้องรับผิดชอบ						
ไม่มี	49	76.18	10.67	2.786	0.007	
มี	190	81.05	11.78			
ความพอเพียงของรายได้						
พอเพียง เหลือเก็บ	92	80.98	11.34	0.760	0.469	
พอเพียง ไม่เหลือเก็บ	103	79.96	11.66			
ไม่พอเพียง เป็นหนี้	44	78.34	12.61			
โรคประจำตัว						
ไม่มี	212	79.85	11.64	0.759	0.448	
มี	27	81.67	12.27			
การดื่มแอลกอฮอล์						
ไม่ดื่มเลย	118	80.07	12.58	0.046	0.955	
ไม่เกิน 1 ครั้งต่อสัปดาห์	88	80.24	11.19			
มากกว่า 1 ครั้งต่อสัปดาห์	33	79.52	9.97			

จากตารางที่ 5 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนรวมเฉลี่ยของความสุขในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ Independent sample t-test พบว่า

เพศชายมีคะแนนรวมเฉลี่ยของความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.008$)

สถานภาพสมรส/คู่ มีคะแนนเฉลี่ยของความสุขในการทำงานมากกว่า สถานภาพโสด/แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.012$)

กลุ่มตัวอย่างที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบมีคะแนนรวมเฉลี่ยของความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.007$)

การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนรวมเฉลี่ยของความสุขในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ One way ANOVA พบว่า

ช่วงอายุมากกว่า 40 ปี มีคะแนนเฉลี่ยของความสุขในการทำงานมากกว่าช่วงอายุ 36 – 40 ปี ช่วงอายุ 31 – 35 ปี ช่วงอายุ 26 – 30 ปี และช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี (ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.002$) โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนรายคู่ (Post Hoc Comparison) ด้วยวิธี Gabriel พบว่า ช่วงอายุมากกว่า 40 ปี มีคะแนนเฉลี่ยของความสุขในการทำงานแตกต่างกับช่วงอายุอื่นๆ

การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีคะแนนรวมเฉลี่ยของความสุขในการทำงานมากกว่าระดับอนุปริญญา/ปวส. ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท(ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.005$) โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนรายคู่ (Post Hoc Comparison) ด้วยวิธี Games – Howel พบว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีคะแนนเฉลี่ยของความสุขในการทำงานแตกต่างกับระดับการศึกษาอื่นๆ

และคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงานกับความพอเพียงของรายได้ โรคประจำตัว และการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมกับปัจจัยด้านการทำงาน

ปัจจัยศึกษา	คะแนนระดับความสุขในการทำงาน					
	N	Mean	S.D.	t/F	p-value	Significant pairwise Comparison
ตำแหน่งงาน						
พนักงาน (1)	196	79.19	11.17	3.963	0.020	(1) VS (2)
พนักงานอาวุโส (2)	31	85.48	14.50			
หัวหน้า (3)	12	80.08	9.11			
อายุการทำงาน (ปี)						
≤ 3 (1)	134	79.14	10.57	3.103	0.027	(1) VS (4)
4 – 6 (2)	42	77.79	11.19			
7 – 9 (3)	20	81.15	12.07			
> 9 (4)	43	84.60	14.30			
ชั่วโมงการทำงาน						
ช่วงเวลา (ชม./เดือน)						
≤ 20 (1)	72	78.40	10.33	5.471	0.001	(1) VS (3)
21 – 30 (2)	13	71.85	7.60			
31 – 40 (3)	17	87.24	11.99			
> 40 (4)	52	80.54	11.70			
การลาป่วย						
ไม่ได้ลา	62	82.19	10.80	1.762	0.081	
ลา	177	79.31	11.94			
การขาดงาน						
ไม่ขาดงาน	209	80.23	12.04	0.775	0.442	
ขาดงาน	30	78.80	9.05			
การใช้สิทธิลาพักร้อน						
ลา	208	79.91	12.00	-0.498	0.619	
ไม่ลา	31	81.03	9.60			

จากตารางที่ 6 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนรวมเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน กับปัจจัยด้านการทำงาน โดยใช้สถิติ One way ANOVA พบว่า

ตำแหน่งงานระดับพนักงานอาวุโส มีคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงานมากกว่าระดับหัวหน้าและระดับพนักงาน (ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.020$) โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนน รายคู่ (Post Hoc Comparison) ด้วยวิธี Gabriel พบว่า ระดับพนักงานอาวุโส มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานแตกต่างกับระดับพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานมากกว่า 9 ปี มีคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 7 – 9 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 4 – 6 ปี (ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.027$) โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนรายคู่ (Post Hoc Comparison) ด้วยวิธี Gabriel พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานมากกว่า 9 ปี มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 4 – 6 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่มีการทำงานล่วงเวลา ($n=154$) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา 31 – 40 ชั่วโมง/เดือน มีคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลามากกว่า 40 ชั่วโมง/เดือน กลุ่มตัวอย่างที่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ชั่วโมง/เดือน และกลุ่มตัวอย่างที่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา 21 – 30 ชั่วโมง/เดือน (ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.001$) โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนน รายคู่ (Post Hoc Comparison) ด้วยวิธี Gabriel พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา 31 – 40 ชั่วโมง/เดือน มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ชั่วโมง/เดือน และกลุ่มตัวอย่างที่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา 21 – 30 ชั่วโมง/เดือน กลุ่มตัวอย่างที่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลามากกว่า 40 ชั่วโมง/เดือน กลุ่ม มีคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงานแตกต่างกับตัวอย่างที่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา 21 – 30 ชั่วโมง/เดือน

และคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงานกับการขาดงาน การลาป่วยและการใช้สิทธิลาพักผ่อน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมกับปัจจัยด้านจิตสังคม

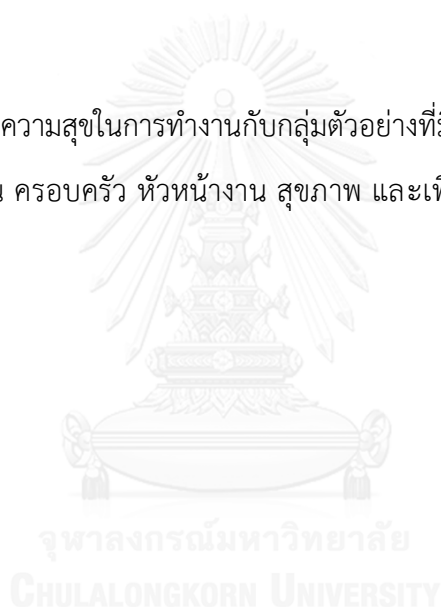
ปัจจัยศึกษา	คะแนนระดับความสุขในการทำงาน					Significant pairwise Comparison
	N	Mean	S.D.	t/F	p-value	
เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิด						
ความเครียด (ภาพรวม)						
ไม่มี	139	81.47	12.50	2.304	0.022	
มี	100	78.08	10.23			
เรื่องงาน						
ไม่ใช่	178	80.76	12.32	1.824	0.070	
ใช่	61	77.98	9.47			
การเงิน						
ไม่ใช่	213	80.39	11.59	1.287	0.199	
ใช่	26	77.27	12.48			
ครอบครัว						
ไม่ใช่	229	80.06	11.88	0.015	0.988	
ใช่	10	80.00	6.86			
หัวหน้างาน						
ไม่ใช่	232	80.22	11.70	1.227	0.221	
ใช่	7	74.71	11.19			
สุขภาพ						
ไม่ใช่	235	79.97	11.59	0.852	0.395	
ใช่	4	85.00	18.74			
เพื่อนร่วมงาน						
ไม่ใช่	237	80.16	11.70	1.466	0.144	
ใช่	2	68	4.24			
ทุนพลังใจทางบวก						
ปานกลาง	64	75.61	9.58	-4.040	<0.001	
สูง	175	81.68	12.01			

จากตารางที่ 7 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนรวมเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน กับปัจจัยด้านจิตสังคม โดยใช้สถิติ Independent sample t-test พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดมีคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.022$)

กลุ่มตัวอย่างที่มีทุนพลังใจทางบวกอยู่ในระดับสูงมีคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีทุนพลังใจทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.001$)

คะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างที่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดเกี่ยวกับเรื่องงาน การเงิน ครอบครัว หัวหน้างาน สุขภาพ และเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ



ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยศึกษา	คะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กร					Significant pairwise Comparison
	N	Mean	S.D.	t/F	p-value	
เพศ						
ชาย	100	41.59	5.07	1.614	0.108	
หญิง	139	40.42	5.80			
อายุ						
≤ 25 (1)	40	39.98	5.01	4.367	0.002	(1) VS (5)
26 – 30 (2)	83	39.96	5.62			(2) VS (5)
31 – 35 (3)	60	40.62	5.63			(3) VS (5)
36 – 40 (4)	40	42.60	4.43			
> 40 (5)	16	45.06	6.12			
ระดับการศึกษา						
ม.ปลาย/ปวช. (1)	28	43.25	4.33	3.573 ^a	0.021	(1) VS (3)
อนุปริญญา/ปวส.(2)	22	42.27	6.93			
ปริญญาตรี (3)	166	40.58	5.17			
ปริญญาโท (4)	23	39.13	6.95			
สถานภาพสมรส						
โสด/แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย	179	40.37	5.35	-2.660	0.008	
สมรส/คู่	60	42.53	5.75			
สมาชิกที่ต้องรับผิดชอบ						
ไม่มี	49	38.96	5.74	2.707	0.008	
มี	190	41.42	5.37			
ความพอเพียงของรายได้						
พอเพียง เหลือเก็บ	92	40.24	5.56	0.760	0.469	
พอเพียง ไม่เหลือเก็บ	103	41.24	5.39			
ไม่พอเพียง เป็นหนี้	44	40.91	5.52			

a = Welch/Robust Tests of Equality of Means

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ปัจจัยศึกษา	คะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กร					Significant pairwise Comparison
	N	Mean	S.D.	t/F	p-value	
โรคประจำตัว						
ไม่มี	212	40.84	5.46	0.531	0.596	
มี	27	41.44	6.07			
การดื่มแอลกอฮอล์						
ไม่ดื่มเลย	118	41.29	5.86	0.620	0.539	
ดื่มไม่เกิน 1 ครั้งต่อสัปดาห์	88	40.42	5.40			
ดื่มมากกว่า 1 ครั้งต่อสัปดาห์	33	40.88	4.56			

จากตารางที่ 8 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนรวมเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร กับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ Independent sample t-test พบว่า

สถานภาพสมรส/คู่ มีคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า สถานภาพโสด/แยกกัน อยู่/หย่าร้าง/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.008$)

กลุ่มตัวอย่างที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ มีคะแนนรวมเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.008$)

การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนรวมเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ One way ANOVA พบว่า

ช่วงอายุมากกว่า 40 ปี มีคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าช่วงอายุ 36 – 40 ปี ช่วงอายุ 31 – 35 ปี ช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี และช่วงอายุ 26 – 30 ปี (ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.002$) โดยเมื่อวิเคราะห์ ความแตกต่างของคะแนนรายคู่ (Post Hoc Comparison) ด้วยวิธี Gabriel พบว่า ช่วงอายุมากกว่า 40 ปี มีคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี ช่วงอายุ 26 – 30 ปี และช่วงอายุ 31 – 35 ปี

การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีคะแนนรวมเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับ อนุปริญญา/ปวส. ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท (ตามลำดับ) อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.021$) โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนรายคู่ (Post Hoc Comparison) ด้วยวิธี Games – Howel พบว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับระดับปริญญาตรี

และคะแนนรวมเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรกับเพศ ความพอเพียงของรายได้ โรคประจำตัว และการดื่ม เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ



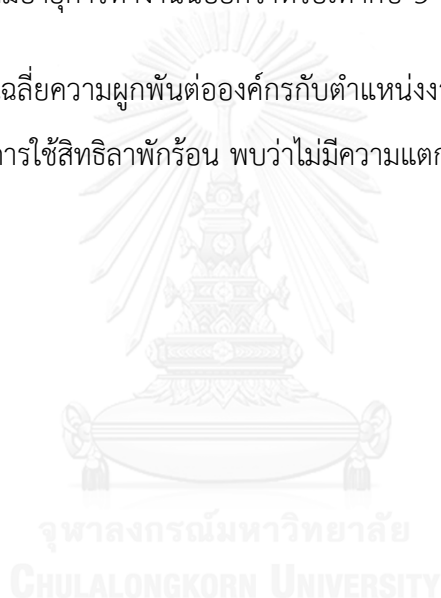
ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับปัจจัยด้านการทำงาน

ปัจจัยศึกษา	คะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กร					Significant pairwise Comparison
	N	Mean	S.D.	t/F	p-value	
ตำแหน่งงาน						
ระดับพนักงาน	196	40.78	5.24	1.564	0.211	
ระดับพนักงานอาวุโส	31	42.35	7.20			
ระดับหัวหน้า	12	39.42	4.85			
อายุการทำงาน (ปี)						
≤ 3 (1)	134	40.08	5.14	4.706	0.003	(1) VS (4)
4 – 6 (2)	42	40.29	5.06			
7 – 9 (3)	20	42.80	6.35			
> 9 (4)	43	43.23	6.03			
ชั่วโมงการทำงาน						
ช่วงเวลา (ชม./เดือน)						
≤ 20	72	40.08	5.25	2.636	0.052	
21 – 30	13	39.54	4.78			
31 – 40	17	43.71	5.11			
> 40	52	41.65	5.95			
การลาป่วย (วันต่อปี)						
ไม่ได้ลา	58	42.12	5.22	2.486	0.061	
1 – 3	87	40.20	5.42			
4 – 6	46	41.85	6.23			
>6	48	39.85	5.08			
การขาดงาน (วันต่อปี)						
ไม่ขาดงาน	209	41.09	5.50	1.323	0.187	
ขาดงาน	30	39.67	5.63			
การใช้สิทธิลาพักร้อน						
ลา	208	40.95	5.64	0.288	0.774	
ไม่ลา	31	40.65	4.74			

จากตารางที่ 9 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนรวมเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร กับปัจจัยด้านการทำงาน โดยใช้สถิติ One way ANOVA พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานมากกว่า 9 ปี มีคะแนนรวมเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร มากกว่ากลุ่ม ตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 7 – 9 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 4 – 6 ปี และกลุ่ม ตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี (ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.003$) โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนรายคู่ (Post Hoc Comparison) ด้วยวิธี Gabriel พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานมากกว่า 9 ปี คะแนนรวมเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี

และคะแนนรวมเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรกับตำแหน่งงาน ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การ ลาป่วย การขาดงานและการใช้สิทธิลาพักร้อน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ



ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับปัจจัยด้านจิตสังคม

ปัจจัยศึกษา	คะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กร					Significant pairwise Comparison
	N	Mean	S.D.	t/F	p-value	
เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิด						
ความเครียด (ภาพรวม)						
ไม่มี	139	41.52	5.54	2.012	0.045	
มี	100	40.07	5.41			
เรื่องงาน						
ไม่ใช่	178	41.29	5.60	1.825	0.069	
ใช่	61	39.80	5.18			
การเงิน						
ไม่ใช่	213	40.91	5.57	-0.048	0.962	
ใช่	26	40.96	5.27			
ครอบครัว						
ไม่ใช่	229	40.89	5.62	-0.734	0.475	
ใช่	10	41.50	2.37			
หัวหน้างาน						
ไม่ใช่	232	40.99	5.53	1.278	0.202	
ใช่	7	38.29	5.12			
สุขภาพ						
ไม่ใช่	235	40.91	5.47	-0.032	0.974	
ใช่	4	41.00	9.42			
เพื่อนร่วมงาน						
ไม่ใช่	237	40.99	5.49	2.312	0.022	
ใช่	2	32.00	1.41			
ทุนพลังใจทางบวก						
ปานกลาง	64	37.28	4.63	-0.685	<0.001	
สูง	175	42.24	5.23			

จากตารางที่ 10 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนรวมเฉลี่ยของผู้กัมพูชาที่ตอบสนองต่อองค์กรกับ
ปัจจัยด้านจิตสังคม โดยใช้สถิติ Independent sample t-test พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดมีคะแนนรวมเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร
มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.045$)

กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานมีคะแนนรวม
เฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดเกี่ยวกับเพื่อน
ร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($p=0.022$)

กลุ่มตัวอย่างที่มีทุนพลังใจทางบวกอยู่ในระดับสูงมีคะแนนรวมเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร
มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีทุนพลังใจทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
($p<0.001$)

คะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างที่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด
เกี่ยวกับ เรื่องงาน การเงิน ครอบครัว หัวหน้างาน และสุขภาพ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านจิตสังคม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficiency)

ตารางที่ 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร อายุ อายุการทำงาน ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และทุนพลังใจทางบวก (n=239)

ปัจจัยศึกษา	ความสุขในการทำงาน	
	r	p-value
ความผูกพันต่อองค์กร	0.665	<0.001
อายุ	0.222	0.001
อายุการทำงาน	0.251	<0.001
ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา	0.118	0.147
ทุนพลังใจทางบวก	0.427	<0.001

จากตารางที่ 11 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่ศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.665

ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.222

ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.251

ความสุขในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทุนพลังใจทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.427

ตารางที่ 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับอายุ อายุการทำงาน ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และทุนพลังใจทางบวก (n=239)

ปัจจัยศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	p-value
อายุ	0.239	<0.001
อายุการทำงาน	0.259	<0.001
ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา	0.140	0.084
ทุนพลังใจทางบวก	0.496	<0.001

จากตารางที่ 12 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยที่ศึกษา พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.239

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.140

ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทุนพลังใจทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.496

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง (n=239) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Liner Regression) ด้วยวิธี stepwise

4.1 ปัจจัยที่ศึกษาที่นำมาเข้าสมการเพื่อทำนายความสุขในการทำงาน คือ

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพสมรส
5. สมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ
6. ตำแหน่งงาน
7. อายุการทำงาน
8. ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา
9. เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด (ภาพรวม)
10. ทุนพลังใจทางบวก

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กันเอง นั่นคือ ตำแหน่งงานและอายุการทำงาน (multicollinearity) จึงนำตัวแปรตำแหน่งงานออกจาก การวิเคราะห์

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสุขในการทำงาน					
	R ²	B	S.E.	t	p-value	95% CI
ทุนพลังใจทางบวก	0.183	0.382	0.053	7.153	<0.001	0.28 – 0.49
อายุการทำงาน	0.228	0.519	0.137	3.798	<0.001	0.25 – 0.79
การศึกษาม.ปลาย/ปวช.	0.265	6.934	2.033	3.412	0.001	2.93 – 10.94
Constant		31.520	6.317	4.990	<0.001	19.08 – 43.97

จากตารางที่ 13 เมื่อวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Liner Regression) พบว่า

ปัจจัยทุนพลังใจทางบวก สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 18.3 โดยเมื่อทุนพลังใจทางบวก เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนเฉลี่ยความสุข

ในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.382 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$)

เมื่อเพิ่มปัจจัยอายุการทำงาน สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 22.8 โดยเมื่อพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงานเพิ่มขึ้น 1 ปี จะทำให้คะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.519 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$)

เมื่อเพิ่มปัจจัยการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 26.5 โดยเมื่อพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 6.934 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.001$)

4.2 ปัจจัยที่ศึกษาที่นำมาเข้าสมการเพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. อายุ
2. ระดับการศึกษา
3. สถานภาพสมรส
4. สมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ
5. อายุการทำงาน
6. เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด (ภาพรวม)
7. ทุนพลังใจทางบวก

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง

ความผูกพันต่อองค์กร						
ปัจจัยที่ศึกษา	R ²	B	S.E.	t	p-value	95% CI
ทุนพลังใจทางบวก	0.246	0.215	0.024	8.796	<0.001	0.17 – 0.26
อายุ	0.296	0.219	0.051	4.273	<0.001	0.12 – 0.32
การไม่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด	0.308	1.222	0.611	2.000	0.047	0.02 – 2.43
Constant		7.968	3.267	2.439	0.015	1.53 – 14.41

จากตารางที่ 14 เมื่อวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Liner Regression) พบว่า ปัจจัยทุนพลังใจทางบวก สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 24.6 โดยเมื่อทุนพลังใจทางบวก เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 0.215 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$)

เมื่อเพิ่มปัจจัยอายุ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 29.6 โดยเมื่อพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีอายุเพิ่มขึ้น 1 ปี จะทำให้คะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 0.219 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$)

เมื่อเพิ่มปัจจัยเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 30.8 โดยเมื่อไม่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด จะทำให้คะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 1.222 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.0247$)



บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-Sectional Descriptive Study) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งว่าเป็นอย่างไร ตลอดจนศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง จำนวน 239 คน เก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ เดือนกันยายน ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2559

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย 1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ข้อมูลด้านปัจจัยการทำงาน ข้อมูลด้านปัจจัยจิตสังคม 2. แบบสอบถามความสุขในการทำงาน 3. แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร และ 4. แบบสอบถามทุนพลังใจทางบวก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนาเพื่อใช้ในการบรรยายลักษณะข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรใช้สถิติ Independent sample t-test และ One way ANOVA ในกรณีที่พบค่าความแปรปรวนที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ Hochberg และ Games Howel ในการทดสอบความแตกต่างรายคู่ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านจิตสังคม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficiency) และในการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป

ปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง จำนวน 239 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 58.2) อายุ 26 – 30 ปี (ร้อยละ 34.7) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 69.5) สถานภาพโสด (ร้อยละ 69) ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ (ร้อยละ 24.7) มีรายได้พอเพียงไม่เหลือเก็บ (ร้อยละ 43.1) ไม่มีโรคประจำตัว (ร้อยละ 88.7) และไม่ดื่มแอลกอฮอล์ (ร้อยละ 49.4)

ด้านปัจจัยการทำงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน (ร้อยละ 82) มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี (ร้อยละ 56) ในกลุ่มตัวอย่างที่มีการทำงานล่วงเวลามีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาน้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อเดือน (ร้อยละ) ส่วนใหญ่ลาป่วย 1 – 3 วันต่อปี (ร้อยละ 36) ไม่มีการขาดงาน (ร้อยละ 87.4) และมีการใช้สิทธิลาพักร้อน (ร้อยละ 87)

ด้านจิตสังคมของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด (ร้อยละ 58.2) และในกลุ่มตัวอย่างที่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด (ร้อยละ 41.8) โดยเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนใหญ่ คือ เรื่องงาน (ร้อยละ 25.5) รองลงมา คือ เรื่องการเงิน (ร้อยละ 10.9) เรื่องครอบครัว (ร้อยละ 4.2) เรื่องหัวหน้างาน (ร้อยละ 2.9) เรื่องสุขภาพ (ร้อยละ 1.7) เรื่องเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 0.8) และมีระดับคะแนนทุนพลังใจทางบวกอยู่ในระดับสูง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับคะแนนความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

พนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยดังต่อไปนี้แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และการที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ

ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และการทำงานล่วงเวลา

ปัจจัยด้านจิตสังคม ได้แก่ เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และการที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ

ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ อายุการทำงาน

ปัจจัยด้านจิตสังคม ได้แก่ เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด (ภาพรวม) เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดเรื่องเพื่อนร่วมงาน และทุนพลังใจทางบวก

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง พบว่า ความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ ($p < 0.001$) กล่าวคือ ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน

เมื่อนำปัจจัยที่ศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และการที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ) ปัจจัยด้านการทำงาน (ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และการทำงานล่วงเวลา) ปัจจัยด้านจิตสังคม (เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด) มาวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) แบบขั้นต้น พบว่า ปัจจัยทุนพลังใจทางบวก สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 18.3 เมื่อเพิ่มปัจจัยอายุการทำงานสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 22.8 และเมื่อเพิ่มปัจจัยการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลง คะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 26.5

สรุปปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงาน ได้แก่ ทุนพลังใจทางบวก อายุการทำงาน และการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

ปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อนำปัจจัยที่ศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และการที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ) ปัจจัยด้านการทำงาน (อายุการทำงาน) ปัจจัยด้านจิตสังคม (เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด (ภาพรวม) เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดเรื่องเพื่อนร่วมงาน และทุนพลังใจทางบวก) มาวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) พบว่า ปัจจัยทุนพลังใจทางบวก สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 24.6 เมื่อเพิ่มปัจจัยอายุ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 29.6 เมื่อเพิ่มปัจจัยเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 30.8

สรุปปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ทุนพลังใจทางบวก อายุ เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด

อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง จำนวน 239 คน ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์การยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์การได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. **เพศที่แตกต่างกัน** ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับกรณีการ ตามูลง (2553)⁽²⁴⁾ ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า เนื่องด้วยเพศหญิงส่วนใหญ่มีลักษณะของความเห็นใจ อารมณ์อ่อนไหว การดูแล การเห็นความสำคัญในสัมพันธภาพระหว่างกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อการทำงาน

ในบางครั้งที่พบปัญหา อุปสรรคในการทำงาน จึงทำให้ผ่านปัญหาเหล่านั้นไปได้ยากกว่าเพศชาย สังคมมองว่าต้องเป็นเพศที่เข้มแข็ง กล้าแสดงออก เป็นผู้นำ มั่นใจในตนเอง พึ่งพาตนเองได้ เมื่อเผชิญปัญหา จึงสามารถหาวิธีทางและจัดการปัญหาในการทำงานไปสู่เป้าหมายได้ง่ายกว่า จึงทำให้เพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง

2. อายุที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีอายุมากมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับกรณีการ ตามูลวง (2553)⁽²⁴⁾ พบว่า พนักงานกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มอายุที่น้อยกว่า 45 ปี กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะมีความสุขในการทำงานมากขึ้นด้วย พัชรพรรณ ชื่นสงวน (2554)⁽²⁵⁾ พบว่า ช่วงกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปี มีความสุขในการทำงานมากกว่าช่วงอายุกลุ่มอื่นๆ เนื่องจากอาจเป็นเพราะช่วงวัยกลางคนเป็นช่วงที่คนทั่วไปมีช่วงเวลาการทำงานมาระยะหนึ่ง มีประสบการณ์ในการทำงาน หรือประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ตำแหน่ง มีรายได้สูง อรรถพร คงเขียว (2554)⁽²⁶⁾ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานที่มีอายุมากกว่า ย่อมได้ผ่านการทำงานและการใช้ชีวิตที่มากกว่า ได้พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินชีวิต มีประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้มากกว่า และได้เรียนรู้การแก้ไขปัญหาต่างๆ ทำให้สามารถนำประสบการณ์เหล่านั้นมาใช้ในการทำงานปัจจุบันได้ ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานมีมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

3. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีการศึกษามากกว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่า สอดคล้องกับ กัลยารัตน์ อ่องคณา(2549)⁽¹⁶⁾ พบว่า การศึกษาระดับปริญญาโทมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีการศึกษาที่สูงขึ้นย่อมได้รับงานที่มีความยากและท้าทายความสามารถมากกว่า ซึ่งอาจก่อให้เกิดความกดดันหรือความเครียดในการทำงาน ทำให้มีความสุขในการทำงานน้อยกว่า นอกจากนี้การวิจัยนี้ พบว่า ปัจจัยการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ระดับสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 26.5

4. สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/คู่มีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มี

สถานภาพโสด/อย่าร้าง/หม้าย สอดคล้องกับ ฉันทิกา บุญเตี้ย (2555)⁽²⁷⁾ พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน การมีสมรสหรือมีคู่ทำให้มีคนรับฟังเมื่อเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ลดความเครียด และสร้างความผ่อนคลายได้ วรรณพร พรายสวาท (2552)⁽²⁸⁾ อธิบายว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสจะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส เป็นที่ปรึกษาและสามารถช่วยแก้ไข ปัญหา ทำให้ลดความเครียดและความเบื่อหน่ายจากการทำงานได้ และทำงานอย่างมีความสุข ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า การที่พนักงานมีคู่หรือสมรสนั้น เหมือนมีที่พึ่งพิงอยู่ที่บ้าน เมื่อเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน คู่ก็จะเป็นที่ปรึกษา เป็นเพื่อนคู่คิด ช่วยลดความวิตกกังวล และสามารถผ่านพ้นปัญหาเหล่านั้นไปด้วยกันได้

5. การที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ มีความสุขในการทำงานพนักงานที่ไม่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แม้ว่าจะไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบกับความสุขในการทำงานโดยตรง แต่จากการศึกษาของ กนกพร สุขารมณ (2543)⁽²⁹⁾ พบว่า ภาวะครอบครัว ไม่มีผลกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า เนื่องจากการที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแล เป็นเสมือนเป้าหมายหนึ่งในการทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน แต่ยังสามารถทำเพื่อครอบครัวมีรายได้ไปดูแลครอบครัวของตนเอง จึงทำให้พนักงานที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบมีความสุขในการทำงานมากกว่า

6. ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับพนักงานอาวุโสมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานในระดับพนักงานและระดับหัวหน้างาน สอดคล้องกับ พรรณีภา สืบสุข (2548)⁽³⁰⁾ พบว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ชัดแย้งกับ นภัสสร รอดเที่ยง (2550)⁽¹⁷⁾ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งทางการบริหารมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า เนื่องจากพนักงานอาวุโสได้ผ่านประสบการณ์ทำงานมามากกว่าระดับพนักงาน จึงมีวิธีการทำงานและรับมือกับปัญหาในการทำงานได้

ดีกว่า ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานมากกว่า และพนักงานอาวุโสมีความสุขในการทำงานมากกว่าระดับหัวหน้า เนื่องจากไม่ต้องรับแรงกดดันจากการที่ตนเองเป็นหัวหน้า ไม่ต้องควบคุมหรือบริหารจัดการผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

7. อายุการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า สอดคล้องกับ ฉันทิกา บุญเตี้ย (2555)⁽²⁷⁾ พบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล ชูติกาญจน์ เปาทุบ (2553)⁽³¹⁾ พบว่า พยาบาลที่มีอายุการทำงานมากกว่า 26 ปี มีความสุขในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 26 ปี อธิบายว่า ประสบการณ์ทำงานจะทำให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจ เกิดทักษะในการปฏิบัติงานจนชำนาญมากขึ้น ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทศนีย์ ตรีชีโนรส (2556)⁽³²⁾ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานมีอายุการทำงานที่มากขึ้น การสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานย่อมมากขึ้นตามไปด้วย พนักงานสามารถจัดการปัญหาหรืออุปสรรคที่พบเจอในการทำงานได้ดี เนื่องจากได้ผ่านประสบการณ์เหล่านั้นมาแล้ว มีทักษะและวิธีการในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ นอกจากนี้การวิจัยนี้ พบว่า ปัจจัยอายุการทำงานสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 22.8

8. การทำงานล่วงเวลาที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา 31 - 40 ชั่วโมงต่อเดือนมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลากลุ่มอื่นๆ จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แม้ว่าจะไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบกับความสุขในการทำงานโดยตรง แต่จากการศึกษาภูกระทรวง ฉบับที่ 3 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2551⁽³³⁾ กำหนดให้ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมแล้วต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง/สัปดาห์ อรรถพร คงเขียว (2554)⁽²⁶⁾ พบว่า ผู้ที่มีรายได้สูงกว่า มีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า เนื่องจากพนักงานที่ทำงานล่วงเวลา 31 - 41 ชั่วโมงต่อเดือน เป็นชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่ไม่นาน เฉลี่ยไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์หรือวันละ 1-2 ชั่วโมงเท่านั้น ทำให้พนักงานมี

รายได้เพิ่มขึ้น เมื่อพนักงานมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นและไม่รู้สึกว่าตนเองทำงานหนัก จึงทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

9. เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่ไม่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดมีความสุขมากกว่าพนักงานที่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด สอดคล้องกับ สิริินทร์ แซ่ฉั่ว (2553)⁽³⁴⁾ พบว่าความเครียดส่งผลต่อความสุขในการทำงาน กล่าวคือ บุคลากรที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะสร้างผลงานที่ดีในระยะยาว ถ้ามีความเครียดระหว่างทำงานจะนำไปสู่การเกิดอุปสรรคต่อความสำเร็จ ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานไม่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด จึงไม่มีเรื่องในกังวลใจในระหว่างการทำงาน ไม่มีแรงกดดันจากความเครียดเรื่องงาน เรื่องครอบครัว หรือเรื่องอื่นๆ ทำให้ทำงานได้อย่างสบายใจ และทำงานอย่างมีความสุข

10. ทุนพลังใจทางบวกที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีทุนพลังใจทางบวกอยู่ในระดับสูงมีความสุขมากกว่าพนักงานที่มีทุนพลังใจทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ อรุณรัตน์ แสงสุวรรณ (2556)⁽³⁵⁾ อธิบายว่า พนักงานที่มีมุมมองความคิดเชิงบวกต่อการทำงาน มีความหวัง มีการมองโลกในแง่ดี มีการแก้ปัญหาที่ดี มีการจัดการกับความเครียดในการทำงานได้ดี ส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานมีการจัดการกับความเครียด ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ดี มองโลกในแง่ดี ย่อมทำให้พนักงานผ่านอุปสรรคเหล่านั้นไปได้ ทำให้ไม่มีเรื่องเครียดหรือความกังวลใจ ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้การวิจัย พบว่า ปัจจัยทุนพลังใจทางบวกสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 18.3

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1. อายุที่แตกต่างกันทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับเสาวรส สุสันทัด(2552)⁽³⁶⁾ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อธิบายว่า พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย เนื่องจากเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นก็จะคำนึงถึงความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย เพราะพนักงานที่มีอายุน้อยยังเป็นคนรุ่นใหม่ที่ต้องการแสวงหางานที่ทำท้าทายความสามารถและมีความกังวลในปัจจัยอื่นๆ น้อยกว่า เช่น เรื่องครอบครัว ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานมีอายุที่มากขึ้น มักจะเริ่มมองหาความมั่นคงในชีวิต โดยเฉพาะเรื่องการทำงาน ที่ต้องการที่ทำงานที่มั่นคง มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ลดความท้าทายในชีวิต ไม่อยากเปลี่ยนแปลงอาชีพหรือต้องปรับตัวเข้ากับที่ทำงานใหม่ เพราะไม่รู้ว่า จะเจออุปสรรคอะไรในที่ทำงานใหม่ จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ที่พร้อมจะเผชิญกับสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดให้กับชีวิต นอกจากนี้จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยอายุสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 29.6

2. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่า สอดคล้องกับ กิณี อินทวงศ์ (2551)⁽³⁷⁾ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำ ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า เพราะพนักงานที่มีการศึกษาสูงจะมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย และมีโอกาสเลือกอาชีพได้มาก ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำมักจะไม่มีเชื่อมั่นในตนเองต่ำ จะออกไปหางานทำใหม่ จึงมีความตั้งใจและทุ่มเทร่างกายแรงใจที่จะทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด คิดถึงงานที่ตนได้ลงทุนลงแรงให้กับองค์กร จึงเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3. สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/คู่มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่โสด/หม้าย/หย่าร้าง สอดคล้องกับ วรรณพร พรายสวาท⁽²⁸⁾ อธิบายว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสน่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด เกิดจากการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม

จากคู่สมรส เป็นที่ปรึกษาและสามารถช่วยแก้ไขปัญหามา ทำให้ลดความเครียดและความเบื่อหน่ายจากการทำงานได้ ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า เนื่องจากพนักงานที่มีคู่หรือสมรส จะมีบุคคลในครอบครัวที่เป็นที่พึ่งในการให้คำปรึกษา และช่วยกันเผชิญกับปัญหาอุปสรรคไปด้วยกัน ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว อีกทั้งยังต้องการความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานและในการดำรงชีวิต เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างครอบครัวให้มั่นคง

4. อายุการทำงานที่แตกต่างกันทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อย สอดคล้องกับเสาวรส สุสันทัด⁽³⁶⁾ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ชูตินธร สนวนุช (2553)⁽³⁸⁾ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า กล่าวคือ คนที่ทำงานมานานกว่านั้นจะมีความรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับการยอมรับจากองค์กร และเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งจะพยายามทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานที่มากขึ้น ทำให้มีโอกาสในการรับรายได้ที่มากขึ้น ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น จึงมีผลให้พนักงานที่มีอายุการทำงานมากรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนสำคัญขององค์กร ทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะอยากทำงานกับองค์กรต่อไปเรื่อยๆ มากยิ่งขึ้น อีกทั้งได้รับผลตอบแทนในด้านต่างๆ มากขึ้น ดังนั้นเมื่อพนักงานทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป จะส่งผลให้พนักงานได้รับผลประโยชน์ที่ดีกว่าการไปเริ่มงานใหม่ในองค์กรอื่น

5. เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดที่แตกต่างกันทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่ไม่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด สอดคล้องกับ Lambert et al. (2013)⁽³⁹⁾ พบว่า ความขัดแย้งจากความเครียดมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานปราศจากความเครียด ทั้งความเครียดจากที่ทำงาน ครอบครัว หรือปัจจัยอื่นๆ ย่อมทำให้พนักงานไม่กังวล สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ เมื่อพนักงานประสบผลสำเร็จในการทำงานย่อมทำให้มีความสุขกับงานที่ทำในปัจจุบัน ส่งผลให้ไม่อยากเปลี่ยนงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 30.8

6. เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดเรื่องเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกันทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่ไม่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดเรื่องเพื่อนร่วมงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิด

ความเครียดเรื่องเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับจิราภรณ์ น้อยนคร (2551)⁽⁴⁰⁾ พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า หากพนักงานมีความสุขในการทำงาน แต่มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ย่อมทำให้การทำงานไม่ราบรื่น เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการทำงาน ทำให้งานไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งหากพนักงานมีเพื่อนร่วมงานที่ดี พร้อมทั้งจะทุ่มเททำงานไปด้วยกัน ย่อมทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกดีต่อการทำงาน ต่อองค์กร เสมือนองค์กรเป็นบ้านที่มีสมาชิกที่คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

7. ทุนพลังใจทางบวกที่แตกต่างกันทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีทุนพลังใจทางบวกสูงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีทุนพลังใจทางบวกต่ำกว่า สอดคล้องกับ วรธนะ บรรจง (2558)⁽⁴¹⁾ พบว่า ทุนพลังใจทางบวกมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงาน อธิบายว่า ทุนพลังใจทางบวกทำให้บุคคลมีการมองโลกในแง่ดี คิดบวก มีความเชื่อมั่นความสามารถของตนเอง ทำให้บุคคลคิดสร้างสรรค์ในตนเองและสังคม มีความหวัง ต้องการสร้างทางเลือกต่างๆ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรคก็ตาม บุคคลประสบผลสำเร็จในงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้การวิจัย พบว่า ปัจจัยทุนพลังใจทางบวกสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 24.6

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ ลักษณะี สุดดี (2550)⁽⁴²⁾ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อพยาบาลมีความยึดมั่นต่อองค์กรสูง จะทำให้เกิดทัศนคติที่ดี เกิดการเสียสละอย่างเต็มใจ และทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กร ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน พอใจในงานที่ทำ ทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน ทศนีย์ ตรีชีโนรส (2556)⁽³²⁾ พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรส่งเสริมและพัฒนานโยบายในส่วนของบริษัทบุคคล เพื่อให้เข้าถึงและเข้าใจพนักงาน เพื่อนำไปสู่การทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะหากพนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ในทางเดียวกันหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น พนักงานก็จะมีความสุขในการทำงานมากขึ้นเช่นกัน

ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งเท่านั้นไม่สามารถสรุปผลการวิจัยนี้ว่าเป็นตัวแทนของพนักงานบริษัทอื่นๆ เนื่องจากความแตกต่างในงาน

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลให้องค์กรนำไปพัฒนาและแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน โดยการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของแผนกทรัพยากรบุคคล ในเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และทุนพลังใจทางบวก

ความสุขในการทำงาน ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ เมื่อรับมอบหมายงานและการปฏิบัติได้ทันเวลากำหนด รองลงมา คือ ความมั่นใจว่างานที่ทำมีความมั่นคง และความพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แสดงให้เห็นว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานนั้นมาจากตัวพนักงานที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงความสุขในการทำงาน

ของพนักงานเกิดจากการมีความมั่นใจในความมั่นคงของงาน ไม่ต้องเปลี่ยนงาน ดังนั้นการกำหนด ยุทธศาสตร์ในด้านการมอบรางวัลสำหรับการที่พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น การประเมินผลการทำงานโดยการเพิ่มโบนัสประจำปีและการขึ้น เงินเดือน การเพิ่มสวัสดิการในด้านเกี่ยวกับครอบครัว อาทิ การประกันสุขภาพพ่อและแม่ เพื่อเป็น การเพิ่มความมั่นคงในการทำงาน ว่าหากพนักงานทำงานในองค์กรนี้ ไม่เพียงแต่ตนเองเท่านั้นที่ได้รับ การประกันด้านสุขภาพ แต่ครอบครัวของพนักงานก็จะได้รับเช่นกัน หรือการมอบของขวัญในวันจัด กิจกรรมปีใหม่ โดยเพิ่มมูลค่าของรางวัล เป็นต้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้พนักงาน รู้สึกหายเหนื่อยกับงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นไป

ความผูกพันต่อองค์กร ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รองลงมา คือ ความทุ่มเทให้กับการทำงาน ไม่เพียงเพื่อตัวเองแต่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และการยอมรับและยินดีปฏิบัติตาม นโยบายขององค์กร แสดงให้เห็นถึงความเต็มใจและความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน ทั้งใน ส่วนของตนเองและเพื่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การคิดว่าจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปจนกระทั่งเกษียณอายุ ดังนั้น องค์กรควรกำหนดนโยบาย การส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคง มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน เช่น การจัดทำ ระเบียบหลักเกณฑ์ในการปรับตำแหน่งงานอย่างชัดเจน ว่าพนักงานทุกคนมีสิทธิก้าวหน้าในหน้าที่การ ทำงาน รวมถึงการแสดงการเติบโตของบริษัท ผ่านทางสื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร เพื่อสร้าง ความมั่นใจต่องาน และต่อองค์กร ว่าพนักงานทุกคนจะสามารถเติบโตและก้าวไปข้างหน้าพร้อมๆกับ องค์กร

ทุนพลังใจทางบวก ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัญหาอะไรก็ตามล้นมือหลาย ทางออก แสดงถึงการมองปัญหาของพนักงานว่า เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ปัญหานั้นสามารถแก้ไขได้ด้วยวิธี ต่างๆ ไม่ใช่มีเพียงแค่ทางเลือกเดียว รวมถึงข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ การที่ต้องตก อยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบากในการทำงาน พนักงานก็จะสามารถหาทางออกจากสถานการณ์ เหล่านั้นได้, พนักงานสามารถผ่านพ้นความยุ่งยากในการทำงานได้เพราะเคยผ่านประสบการณ์ทำงาน ที่ยากลำบากมาก่อน และการทำงานโดยยึดหลักที่ว่าแม้ในสถานการณ์ที่เลวร้ายก็ยังมีสิ่งดีๆแทรกอยู่ เสมอ แสดงให้เห็นถึงการเจอปัญหาอุปสรรคในการทำงาน พนักงานสามารถจัดการและผ่านพ้น ปัญหาไปได้ รวมถึงมองเห็นแง่บวกของปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ด้วย และข้อคำถามที่มีคะแนน เฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในการทำสิ่งต่างๆ ไม่เคยเป็นไปตามที่ต้องการ เนื่องจากการทำงานทุกคนต่างก็ คาดหวังในงานประสบความสำเร็จ คาดหวังให้เป็นดังที่ใจต้องการ แต่ในความเป็นจริงแล้ว ในแต่ละ วันพนักงานมักเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่ไม่คาดคิด ดังนั้นการที่พนักงานผ่านพ้นปัญหาในการทำงาน

ไปได้ โดยเห็นมุมมองด้านบวกของปัญหาจึงถือเป็นจุดแข็งที่ดีขององค์กรและควรส่งเสริมหรือพัฒนาวิธีการผ่านพ้นปัญหาของพนักงาน โดยผ่านการฝึกอบรม ผ่านการกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี เช่น กิจกรรมแบ่งปันประสบการณ์การผ่านพ้นปัญหาด้วยพลังบวกในตัวคุณ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานแต่ละคนที่มีวิธีการต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้แบ่งปันประสบการณ์ เรื่องราวที่พบ แล้วได้ผ่านพ้นปัญหาเหล่านั้น ให้กับเพื่อนร่วมงานได้ฟังและสามารถนำไปปรับใช้กับตนเองได้ ซึ่งทุนพลังใจทางบวกเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร หากพนักงานมีทุนพลังใจทางบวก มีการมองโลกในแง่ดี ก็จะมีวิธีการจัดการกับอุปสรรคที่ต้องเผชิญในการทำงานได้ดี ไม่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมการสร้างสุขภาพจิตที่ดีให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุนเทพลังกายและใจให้กับงาน เมื่องานบรรลุผลสำเร็จ ย่อมส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จเช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างระดับผู้บริหาร ได้แก่ ผู้จัดการ ผู้อำนวยการฝ่าย เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างในระดับพนักงานปฏิบัติการ และการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก อาจเป็นอีกหนึ่งทางเลือกที่อาจจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากขึ้น
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ในการศึกษารายด้าน ควรมีการศึกษาความสุขในการทำงานรายด้าน เช่น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นต้น เพื่อศึกษาลึกลงไปในรายละเอียดของความสุขในการทำงาน
3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน ปัจจัยด้านสวัสดิการ ภาวะสุขภาพจิต เป็นต้น

รายการอ้างอิง

1. ประชาชาติธุรกิจ. วาง 5 แนวทางสร้างความผูกพันองค์กร[ออนไลน์] 2013 [cited 2016 January 3]. Available from: http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1376470488
2. จิรา เต็มจิตอารีย์. ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีสุข[ออนไลน์] 2007 [cited 2016 January 4]. Available from: <http://www.mahidol.ac.th/mahidol/ra/rapc/>.
3. รวมนศิริ เมนะโพธิ์. เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข:กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2550.
4. ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด:กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง: , มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2551.
5. เอกลักษณ์ ตั้งสังขะรมย์. ความสัมพันธ์ระหว่างความหวังในการทำงาน ความสุขในการทำงาน กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2555.
6. ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. แรงจูงใจในการทำงาน ความบ้งาน และความสุขในการทำงาน: สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์; 2556.
7. สุพานี สฤกษ์วานิช. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2549.
8. จริญญา แจ่มแจ่ม. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ (ประเทศไทย) จำกัด: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2552.
9. สุชาดา พรหมรักษ์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 14: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2553.
10. พรรณพนัช ไตรรัตน์นุกูล. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไอ.โอ. เทคนิค จำกัด: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2554.
11. ปารีชาติ บัวเป็ง. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. บริษัท ไตกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด): มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2554.
12. สิริอร วิชาวุธ. จิตวิทยาการเรียนรู้: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2554.
13. Frederick Herzberg. Work and the nature of man: World Pub. Co.; 1966.

14. JoAnna Brandi. Is Workplace Happiness a Business Decision? Return on Happiness [Online] 2010 [cited 2016 January 3]. Available from: <http://www.returnonhappiness.com/?s=workplace+happiness>.
15. นพมาศอุ้งพระ. จิตวิทยาสังคม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2553.
16. กัลยารัตน์ อ่องคณา. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเองสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2549.
17. นกัสนล รอดเที่ยง. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือกรณีอนามัยกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเอกอนามัยครอบครัว: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2550.
18. อภิชาติ ภูพานิช. การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2551.
19. วรณนิภา นิลวรรณ. ความผูกพันต่อองค์การข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุ-ราษฎร์ธานีจังหวัดสุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2554.
20. แสงเดือน รักษาใจ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัยจำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ; 2554.
21. ปัญจมาส ทวีชาติานนท์. ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2554.
22. เพ็ญพบ พันธุ์เสื่อ. ความสุขในการทำงานของนักบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2556.
23. มุทิตา คงกระพันธ์. การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2554.
24. กรรณิการ ตามูลวง. การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2553.
25. พัชรพรรณ ชื่นสงวน. ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนจิตวิญญาณ ความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง และความสุขในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน): มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2553.
26. อรรถพร คงเขียว. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็มคอนฟีแดนท์ จำกัด: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2554.

27. ฉันทิกา บุญเตี้ย. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาล ABC: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2555.
28. วรณพร พรายสวาท. ความสัมพันธ์ระหว่างการฟังเพลงในขณะที่ทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัทอิริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ; 2552.
29. กนกพร สุขารมณ. ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานบริหารธุรกิจสาขา เขต 5 กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2543.
30. พรธนิภา สืบสุข. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2548.
31. ชุตติกาญจน์ เปาทุบ. ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล : กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2553.
32. ทศนีย์ ตรีชีโนรส. ความสัมพันธ์ระหว่างการจ้างงานที่เป็นประโยชน์ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2556.
33. กฎกระทรวง. กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2551 [ออนไลน์]. 2551 [cited 2017 April 2]. Available from: http://labour.go.th/th/dog/law/ministry_law_3.pdf
34. สิรินทร แซ่ฉั่ว. ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2553.
35. อรุณรัตน์ แสงสุวรรณ. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ทักษะจิตวิทยา ขวัญกำลังใจในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2556.
36. เสาวรส สุสันหัต. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน): มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2552.
37. กิณี อินทวงค์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมจังหวัดเชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2551.
38. ชุตินทร สนวนุช. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เว็บบ์ สวีตส์ จำกัด (มหาชน): มหาวิทยาลัยนเรศวร; 2553.
39. Lambert EG, Kelley, T. and Hogan, N.L. "Work-family Conflict and Organizational Citizenship Behaviors. Journal of Crime and Justice. 2013.


40. จิราภรณ์ น้อยนคร. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์; 2551.
41. วรรณะ บรรจง. ตัวทำนยที่สำคัญที่มีต่อความผูกพันของพนักงาน. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์. 2558;มกราคม - มิถุนายน.
42. ลักขมี สุดดี. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2550.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

 <p>คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p>AF 10-04/4.0</p> <p>เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย (Information sheet for research participant)</p>
--	---

ชื่อโครงการวิจัย ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง

ผู้ทำวิจัย

ชื่อ นางสาว นิชากรีย์ แก้วไชยษา
ที่อยู่ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพระราม 4 เขตปทุมวัน
กรุงเทพมหานคร 10330
เบอร์โทรศัพท์ 092-092-7903

ผู้ร่วมโครงการวิจัย

ชื่อ อาจารย์ แพทย์หญิง โสฬพัทธ์ เหมรัญชโรจน์
ที่อยู่ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพระราม 4 เขตปทุมวัน
กรุงเทพมหานคร 10330
เบอร์โทรศัพท์ 02-256-4298 (ที่ทำงาน)
ชื่อ อาจารย์ ดร.ณภัทรวรรต บัวทอง
ที่อยู่ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพระราม 4 เขตปทุมวัน
กรุงเทพมหานคร 10330
เบอร์โทรศัพท์ 02-256-4298 (ที่ทำงาน)

แหล่งทุนวิจัย ไม่มี


เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทุกท่าน

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เนื่องจากท่านเป็นพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยดังกล่าว ขอให้ท่านอ่านเอกสารฉบับนี้อย่างถี่ถ้วน เพื่อให้ท่านได้ทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ หากท่านมีข้อสงสัยใดๆ เพิ่มเติม กรุณาซักถามจากผู้วิจัย ซึ่งจะเป็นผู้สามารถตอบคำถามและให้ความกระจ่างแก่ท่านได้

ท่านมีเวลาอย่างเพียงพอในการตัดสินใจโดยอิสระ ถ้าท่านตัดสินใจแล้วว่า จะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ขอให้ท่านลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมของโครงการวิจัยนี้

เหตุผลความเป็นมา

ปัจจุบันหลายองค์กรเริ่มต้นตัวและเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรมากขึ้น โดยการเร่งพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ในภาคธุรกิจนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าก็เช่นเดียวกันที่มีการแข่งขันค่อนข้างสูงและมีความจำเป็นต้องเร่งพัฒนาบุคลากรให้เป็นต้นทุนมนุษย์ที่ดีมีความรู้ความสามารถสูงในการสร้างข้อได้เปรียบเหนือคู่แข่ง ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยผลักดันให้ องค์กรประสบความสำเร็จ

 <p>คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p>AF 10-04/4.0</p> <p>เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย (Information sheet for research participant)</p>
--	---

หลายองค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น โดยเฉพาะบุคลากร กลุ่มคนรุ่นใหม่ เนื่องจากคนกลุ่มนี้มักให้ความสำคัญกับอิสระและชีวิตส่วนตัว ขณะเดียวกันก็ต้องการความท้าทายในชีวิตและอาชีพการงานมากกว่าการอดทนทำงานในสภาวะแวดล้อมที่ไม่ต้องการ ปัจจัยเช่นนี้จึงทำให้การสร้างความสุขผูกพันของบุคลากร และองค์กรในปัจจุบันเป็นไปได้อย่างขึ้น ส่งผลให้อัตราการเปลี่ยนงานมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท นำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง โดยผู้วิจัยเห็นว่าข้อมูลและผลการศึกษาในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำไปกำหนดนโยบายและวิธีการที่จะช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

วัตถุประสงค์หลักจากการศึกษาในครั้งนี้คือ

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง

โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง จำนวนผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย จำนวน 239 คน

วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

หลังจากท่านให้ความยินยอมที่จะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะขอให้ท่านทำแบบสอบถาม ได้แก่


1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 14 ข้อ
2. แบบสอบถามความสุขในการทำงาน จำนวน 23 ข้อ
3. แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 11 ข้อ
4. แบบสอบถามวัดทุนพลังใจทางบวก จำนวน 22 ข้อ

การเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยการตอบแบบสอบถามทั้งหมดนี้ ดำเนินการเพียง 1 ครั้ง โดยท่านมีสิทธิไม่ตอบคำถามข้อใดๆที่ท่านไม่ต้องการตอบและการตอบแบบสอบถามจะใช้เวลาทั้งสิ้นประมาณ 30 นาที

ความรับผิดชอบของอาสาสมัครผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยนี้ประสบความสำเร็จ ผู้ทำวิจัยใคร่ขอความความร่วมมือจากท่าน โดยจะขอให้ท่านปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ทำวิจัยอย่างเคร่งครัด และท่านไม่ต้องรับผิดชอบใดๆ

ความเสี่ยงที่อาจได้รับ

 <p>คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p style="text-align: right;">AF 10-04/4.0</p> <p style="text-align: center;">เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย (Information sheet for research participant)</p>
--	--

ท่านอาจมีความเสี่ยงเพียงเล็กน้อยเช่น เสียเวลา ไม่สะดวกรู้สึกไม่สบายกายหรือใจระหว่างตอบคำถามหรือทำแบบทดสอบหากท่านมีข้อสงสัยใดๆ เกี่ยวกับความเสี่ยงที่อาจได้รับจากการเข้าร่วมในโครงการวิจัย ท่านสามารถสอบถามจากผู้วิจัยได้ตลอดเวลา

ประโยชน์ที่อาจได้รับ

ท่านจะไม่ได้รับประโยชน์ใดๆ จากการเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ แต่ผลการศึกษาที่ได้จะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านบุคคล และพัฒนาปรับปรุงปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรต่อไปในอนาคตของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้า และสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องของบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้า นอกจากนี้ผลการศึกษายังสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาในประเด็นอื่นๆ สำหรับผู้ที่สนใจศึกษาในหัวข้ออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ค่าตอบแทนสำหรับผู้เข้าร่วมวิจัย

ท่านจะไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนจากการเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้

การเข้าร่วมและการสิ้นสุดการเข้าร่วมโครงการวิจัย

การเข้าร่วมในโครงการวิจัยครั้งนี้เป็นไปโดยความสมัครใจ หากท่านไม่สมัครใจจะเข้าร่วมการศึกษาแล้ว ท่านสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา การขอถอนตัวออกจากโครงการวิจัยจะไม่ผลต่อท่านแต่อย่างใด

หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อผู้วิจัย นางสาว นิชากรีย์ แก้วไชยษา ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพระราม 4 เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330 โทร 092-02-7903 ซึ่งยินดีให้ข้อมูลแก่ท่านทุกประการ

การปกป้องรักษาข้อมูลความลับของอาสาสมัคร


ข้อมูลที่ท่านนำไปสู่การเปิดเผยตัวท่านจะได้รับการปกปิดและจะไม่เปิดเผยแก่สาธารณชนในกรณีที่ผลการวิจัยได้รับการตีพิมพ์ชื่อและที่อยู่ของท่านจะต้องได้รับการปกปิดอยู่เสมอโดยจะใช้เฉพาะรหัสประจำโครงการวิจัยของท่าน จากการลงนามยินยอมของท่าน ผู้ทำวิจัยสามารถเข้าไปตรวจสอบบันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามของท่านได้แม้จะสิ้นสุดโครงการวิจัยแล้วก็ตาม หากท่านต้องการยกเลิกการให้สิทธิ์ดังกล่าวท่านสามารถแจ้งหรือเขียนบันทึกขอยกเลิกการให้คำยินยอมโดยส่งไปที่ นางสาวนิชากรีย์ แก้วไชยษา ภาควิชาจิตเวชศาสตร์คณะแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพระราม 4 เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

หากท่านขอยกเลิกการให้คำยินยอมหลังจากที่ท่านได้เข้าร่วมโครงการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยจะไม่นำแบบสอบถามของท่านมาใช้ในการวิจัย

สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย ท่านจะมีสิทธิ์ดังต่อไปนี้

1. ท่านจะได้รับทราบถึงลักษณะและวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. ท่านจะได้รับการอธิบายเกี่ยวกับระเบียบวิธีการของการวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

 <p>คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p>AF 10-04/4.0</p> <p>เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย (Information sheet for research participant)</p>
--	---

3. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงความเสี่ยงที่จะได้รับจากการวิจัย
4. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงประโยชน์ที่ท่านอาจจะได้รับจากการวิจัย
5. ท่านจะมีโอกาสได้ซักถามเกี่ยวกับงานวิจัยหรือขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
6. ท่านจะได้รับทราบว่าการยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถขอถอนตัวจากโครงการเมื่อไรก็ได้ โดยผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยสามารถขอถอนตัวจากโครงการโดยไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น
7. ท่านจะได้รับเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยและสำเนาเอกสารยินยอมที่มีทั้งลายเซ็นและวันที่
8. ท่านมีสิทธิในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยหรือไม่ก็ได้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลบังคับข่มขู่ หรือการหลอกลวง หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ปรากฏในเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในการวิจัย ท่านสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตึกอำนวยการชั้น 3 โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ถนนพระราม 4 ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทร 0-2256-4493 ในเวลาราชการ

ขอขอบคุณในการร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้

.....

 <p>คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p style="text-align: right;">AF 10-05/4.0</p> <p style="text-align: center;">เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัย</p>
--	--

การวิจัยเรื่อง **ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทหน้าเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง**

วันที่ให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....

ที่อยู่.....

ได้อ่านรายละเอียดจากเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยวิจัยที่แนบมาฉบับวันที่.....

และข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยสมัครใจ

ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยที่ข้าพเจ้าได้ลงนาม และ วันที่ พร้อมด้วยเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งนี้ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของกรวิจัย ระยะเวลาของการทำวิจัย วิธีการวิจัย ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด ข้าพเจ้ามีเวลาและโอกาสเพียงพอในการซักถามข้อสงสัยจนมีความเข้าใจอย่างดีแล้ว โดยผู้วิจัยได้ตอบคำถามต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ

ข้าพเจ้ารับทราบจากผู้วิจัยว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกเข้าร่วมในโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผล และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลใดๆ ต่อข้าพเจ้า

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะเมื่อได้รับการยินยอมจากข้าพเจ้าเท่านั้น อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน อาจได้รับอนุญาตให้เข้ามาตรวจสอบและประมวลข้อมูลของข้าพเจ้า ทั้งนี้จะต้องกระทำไปเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเท่านั้น โดยการตกลงที่จะเข้าร่วมการศึกษานี้ ข้าพเจ้าได้ให้คำยินยอมที่จะให้มีการตรวจสอบข้อมูลประวัติในแบบสอบถามของข้าพเจ้าได้

ผู้วิจัยรับรองว่าจะไม่มีการเก็บข้อมูลใด ๆ เพิ่มเติม หลังจากที่ข้าพเจ้าขอยกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยและต้องการให้ทำลายเอกสารทั้งหมดที่สามารถสืบค้นถึงตัวข้าพเจ้าได้

ข้าพเจ้าเข้าใจว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะตรวจสอบหรือแก้ไขข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าและสามารถยกเลิกการให้สิทธิในการใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าได้ โดยการแจ้งให้ผู้วิจัยรับทราบ

ข้าพเจ้าได้ตระหนักว่าข้อมูลในการวิจัยของข้าพเจ้าที่ไม่มีการเปิดเผยชื่อ จะผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูลในแบบบันทึกและในคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบ การวิเคราะห์ และการรายงานข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการ เท่านั้น

 <p>คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p style="text-align: right;">AF 10-05/4.0</p> <p style="text-align: center;">เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัย</p>
--	--

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นและมีความเข้าใจดีทุกประการแล้ว ยินดีเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็มใจ จึงได้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมนี้

.....ลงนามผู้ให้ความยินยอม

(.....) ชื่อผู้ยินยอมตัวบรรจง

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้าได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด ให้ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยตามนามข้างต้นได้ทราบและมีความเข้าใจดีแล้ว พร้อมลงนามลงในเอกสารแสดงความยินยอมด้วยความเต็มใจ

.....ลงนามผู้ทำวิจัย

(.....) ชื่อผู้ทำวิจัย ตัวบรรจง

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

.....ลงนามพยาน

(.....) ชื่อพยาน ตัวบรรจง

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

แบบสอบถาม สำหรับการวิจัย
เรื่อง ความสุขในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน
ในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง

คำชี้แจงในการทำแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามสำหรับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มี 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป	จำนวน 15 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน	จำนวน 23 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในงาน	จำนวน 11 ข้อ
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามทัศนคติทางบวก	จำนวน 22 ข้อ
2. ให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยอ่านคำชี้แจงของแบบสอบถามแต่ละส่วนอย่างละเอียดจนเข้าใจก่อนลงมือทำ และ ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด โดยไม่ต้องเขียนชื่อ/นามสกุล ในแบบสอบถามชุดนี้
3. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ไม่มีการนำเสนอรายบุคคลแต่อย่างใด
4. ท่านมีสิทธิที่จะไม่ตอบคำถามข้อใดๆที่ท่านไม่ต้องการตอบ โดยแบบสอบถามทั้งหมดนี้ใช้เวลาในการตอบประมาณ 30 นาที

คำแนะนำ : กรุณาเติมข้อความหรือเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. อายุ.....ปี
2. เพศ

<input type="checkbox"/> 1. ชาย	<input type="checkbox"/> 2. หญิง
---------------------------------	----------------------------------
3. ระดับการศึกษาสูงสุด

<input type="checkbox"/> 1. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	<input type="checkbox"/> 2. อนุปริญญา/ปวส.
<input type="checkbox"/> 3.ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 4.ปริญญาโท
<input type="checkbox"/> 5.ปริญญาเอก	
4. สถานภาพสมรส

<input type="checkbox"/> 1. โสด	<input type="checkbox"/> 2. สมรส, คู่
<input type="checkbox"/> 3. แยกกันอยู่	<input type="checkbox"/> 4. หย่าร้าง
<input type="checkbox"/> 5. หม้าย	
5. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ท่านต้องดูแลรับผิดชอบ.....คน
6. ความพอเพียงของรายได้ท่านเป็นอย่างไร

<input type="checkbox"/> 1.พอเพียง เหลือเก็บ	<input type="checkbox"/> 2.พอเพียง ไม่เหลือเก็บ
<input type="checkbox"/> 3.ไม่พอเพียง เป็นหนี้	

7. ระดับตำแหน่งงาน
- 1.ระดับพนักงาน 2.ระดับพนักงานอาวุโส
- 3.ระดับหัวหน้า 4.ระดับผู้จัดการส่วน
- 5.ระดับผู้จัดการแผนก
8. อายุการทำงาน.....ปี
9. ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยเดือนละ.....ชั่วโมง
10. การลาป่วยใน 1 ปีที่ผ่านมา.....วัน
11. การขาดงานใน 1 ปีที่ผ่านมา.....วัน
12. การใช้สิทธิลาพักร้อน
1. ลา 2. ไม่ลา
13. ท่านมีโรคประจำตัวที่ได้รับการวินิจฉัยโดยแพทย์หรือไม่
1. มี 2. ไม่มี
14. ท่านดื่มสุรา, เบียร์ หรือเครื่องดื่มแอลกอฮอล์บ้างหรือไม่
1. ไม่ดื่มเลย 2. ดื่มไม่เกิน 1 ครั้งต่อสัปดาห์
3. ดื่ม 2 -3 ครั้งต่อสัปดาห์ 4. ดื่มมากกว่า 4 ครั้งต่อสัปดาห์
15. เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด
1. ไม่มี 2. มี ระบุเหตุการณ์.....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ลำดับ	ข้อความ	ท่านเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพียงใด					
2	ท่านได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาเพียงใด					
3	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่านเพียงใด					
4	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับในผลงานของท่านเพียงใด					
5	งานในหน้าที่ของท่านมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้ท่านอยากทำงานเพียงใด					
6	งานในหน้าที่เปิดโอกาสให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าเพียงใด					
7	ท่านยินดีที่จะเสียสละเวลาให้กับงานที่ท่านทำ					
8	เมื่อรับมอบหมายงาน ท่านปฏิบัติได้ทันเวลากำหนดเพียงใด					
9	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถเพียงใด					
10	ท่านคิดว่าถ้าท่านย้ายไปอยู่ที่อื่น ท่านจะมีความเจริญก้าวหน้ามากกว่าที่เป็นอยู่					

ลำดับ	ข้อความ	ท่านเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด					
12	ท่านพอใจกับสวัสดิการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆที่ท่านได้รับเพียงใด					
13	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นที่พึ่งได้เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานเพียงใด					
14	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่ท่านเพียงใด					
15	มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดความสามัคคีกันในบริษัทของท่านเพียงใด					
16	เพื่อนร่วมงานช่วยกันแก้ปัญหาในด้านการปฏิบัติงานเพียงใด					
17	ท่านพอใจในนโยบายและแนวทางการทำงานในบริษัทของท่านเพียงใด					
18	ท่านพอใจกับการกระจายงานในบริษัทของท่านเพียงใด					
19	ท่านพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานเพียงใด เช่น ความสะอาด ความสวยงาม เป็นต้น					
20	ท่านพอใจกับบรรยากาศของความร่วมมือธำคัญความเอื้ออาทรในบริษัทของท่านเพียงใด					
21	ท่านมีความมั่นใจว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคงเพียงใด					
22	ท่านมีความมั่นใจในความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงานเพียงใด					
23	โดยรวมท่านคิดว่าท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำเพียงใด					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ลำดับ	ข้อความ	ท่านเห็นด้วย				
		จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1	ท่านรู้สึกภูมิใจที่เป็นบุคลากรขององค์กรแห่งนี้					
2	ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน					
3	ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นเสนอรายได้มากกว่าที่ได้รับในขณะนี้ ท่านก็ไม่สนใจที่จะเปลี่ยนไปทำงานองค์กรนั้น					
4	ท่านคิดว่ามีความสุขในการทำงานในองค์กรนี้ต่อไป					
5	ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปจนกระทั่งเกษียณอายุ					
6	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
7	ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร					
8	ท่านมักพูดถึงองค์กรแห่งนี้ให้บุคคลอื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย					
9	ท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติตามแนวนโยบายขององค์กร					
10	ท่านทุ่มเทให้กับการทำงาน ไม่เพียงเพื่อตัวท่านเองแต่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
11	การทำงานที่องค์กรนี้มีส่วนสร้างแรงบันดาลใจให้ท่านสร้างผลงานที่ดีออกมา					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามทุนพลังใจทางบวก

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ลำดับ	ข้อความ	ท่านเห็นด้วย						
		เห็น ด้วย ที่สุด	เห็น ด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย ที่สุด
1	ถ้าหากท่านต้องตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก ในการทำงาน ฉันก็จะสามารถหาทางออกจาก สถานการณ์เหล่านั้นได้							
2	ปัญหาอะไรก็ตามล้วนมีหลายทางออก							
3	ณ ขณะนี้ท่านกำลังจะบรรลุเป้าหมายของงานที่ ท่านตั้งไว้							
4	ณ ปัจจุบัน ท่านมองตัวเองว่าท่านค่อนข้างประสบ ความสำเร็จในการทำงาน							
5	ท่านสามารถคิดหาหนทางมากมายที่จะทำให้ท่าน บรรลุเป้าหมายที่มีอยู่ในตอนนี้							
6	ท่านมั่นใจในการวิเคราะห์ปัญหาระยะยาว เพื่อ หาทางแก้ไขปัญหานั้น							
7	ท่านมั่นใจที่จะเป็นตัวแทนขององค์กรในการ พบปะผู้ให้ทุนสนับสนุน							
8	ท่านมั่นใจว่าจะสามารถมีส่วนร่วมเสนอความ คิดเห็นในการอภิปรายเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของ องค์กร							
9	ท่านมีความมั่นใจในการช่วยกำหนดเป้าหมายของ งานในขอบข่ายที่ท่านทำอยู่							
10	ท่านรู้สึกมั่นใจในการติดต่อบุคคลภายนอกองค์กร เพื่อหารือเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น							
11	ท่านมั่นใจในการนำเสนอข้อมูลต่างๆให้กับกลุ่ม เพื่อนร่วมงาน							
12	เมื่อพบอุปสรรคหรือเกิดการหยุดชะงักในการ ทำงาน เป็นเรื่องยากลำบากที่จะสร้างกำลังใจให้ กลับมาเพื่อก้าวต่อไป							
13	ท่านสามารถทำงานด้วยตัวคนเดียวได้ถ้าจำเป็น							

ลำดับ	ข้อความ	ท่านเห็นด้วย						
		เห็น ด้วย ที่สุด	เห็น ด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย ที่สุด
14	ท่านมักจะก้าวผ่านความยุ่งยากหรือความเครียดในการทำงานได้							
15	ท่านสามารถผ่านพ้นความยุ่งยากในการทำงานได้ เพราะเคยผ่านประสบการณ์ทำงานที่ยากลำบากมาก่อน							
16	ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถจัดการหลายสิ่งหลายอย่างได้พร้อมกันในการทำงาน							
17	เมื่อความไม่แน่นอนเกิดขึ้นในการทำงาน ท่านมักจะคาดหวังผลในทางที่ดีที่สุดที่จะเกิดขึ้น							
18	ในการทำงาน ถ้าบางสิ่งบางอย่างจะเกิดความผิดพลาดมันก็จะเกิด							
19	ท่านมักจะมองด้านดีในสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ							
20	ท่านมักจะมองโลกในแง่ดีในสิ่งที่เกิดขึ้นกับท่านในอนาคต							
21	ในงานที่ทำ สิ่งต่างๆไม่เคยเป็นไปตามที่ท่านต้องการ							
22	ท่านทำงานโดยยึดหลักที่ว่าแม้ในสถานการณ์ที่เลวร้ายก็ยังมีสิ่งดีๆ แทรกอยู่เสมอ							

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวณิชารีย์ แก้วไชยษา เกิดวันที่ 25 สิงหาคม พ.ศ. 2534 ณ จังหวัดราชบุรี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ วิชาโท จิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2556 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่กิจกรรมเพื่อสังคม บริษัท อินเทอร์เน็ตคอมพิวเตอร์ จำกัด (มหาชน) หลังจากนั้นเข้าศึกษาต่อในหลักสูตร วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิต (ภาคนอกเวลาราชการ) ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2558

