

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน  
ในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค : กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING AN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND HAPPINESS AT WORK IN  
CONSUMER GOODS BUSINESS: A CASE STUDY OF CONSUMER GOODS DISTRIBUTION  
COMPANY IN BANGKOK

ชณิกานต์ กระแก้ว<sup>1</sup>, บุษกร วัชรศรีโรจน์<sup>2</sup>

<sup>1</sup>หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Chanikarn Krakeaw<sup>1</sup>, Budsakorn Watcharasriroj<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Master of Science (Human Resource and Organization Development), <sup>2</sup>Advisory  
National Institute of Development Administration

e-mail : talok\_khum@hotmail.com

Abstract

The purposes of this study were as follows: (1) to study the levels of organization commitment and happiness at work; (2) to study factors affecting an organizational commitment and happiness at work; and (3) to study relationship between organizational commitment and happiness at work. The questionnaire showed Cronbach' s alpha of 0.972 with 366 respondents from distribution companies in Bangkok.

The result indicated that the average level of organizational commitment was 3.44; while the average of happiness at work level was 3.39. Personal characteristics, job characteristics, work experiences, environment of work and characteristics of organization were the significant factors affecting the organizational commitment and happiness at work, at the statistical level of 0.01. Happiness at work was positively related to organizational commitment

The study, therefore, suggested the executives to give a pivotal role in supporting such factors to boost organizational commitment and happiness at work.

For the future study, the researcher should add up the factors relating career opportunities to relocate workplace in the other ASEAN region in order to respond to the growth ASEAN market in the future.

**Keywords:** Organization Commitment, Happiness at Work, Consumer Goods Distribution Company

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน 2) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.972 กลุ่มตัวอย่าง 366 คน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร 3.44 และมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน 3.39 ซึ่งคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา เป็นปัจจัยที่สะท้อนความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนปัจจัยดังกล่าวเพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน และสำหรับนักวิจัยในอนาคตนั้นควรเพิ่มปัจจัยด้านโอกาสในการย้ายไปทำงานในภูมิภาคอาเซียน เนื่องจากบริษัทมีแนวโน้มที่จะขยายตลาดสู่ภูมิภาคอาเซียนในอนาคต

**คำสำคัญ:** ความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน และบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค

### บทนำ

บริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จากข้อมูลบริษัทปี 2559 พบว่าบริษัทกำลังประสบกับปัญหาสถานการณ์การลาออกของพนักงานที่เข้ามาทำงานในช่วงปีแรกๆ ที่มีอายุงาน 2-3 ปี เป็นจำนวนมาก โดยอายุงานเฉลี่ยของพนักงานในบริษัทอยู่ที่ 8 ปีเท่านั้น ทำให้บริษัทมีค่าใช้จ่ายและต้นทุนเพิ่มขึ้น ทั้งต้นทุนทางตรง ได้แก่ การลงทุนเพื่อสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคคลากรใหม่ ต้นทุนทางอ้อม เช่น พนักงานใหม่ขาดทักษะในการดูแลและตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า และต้นทุนค่าเสียโอกาส คือ การสูญเสียความรู้ ทักษะ ความสามารถ และภูมิปัญญาของพนักงานในการที่จะพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น เป็นต้น โดยเหตุผลที่ทำให้พนักงานลาออกจากองค์กรเกิดจากไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่มีโอกาสก้าวหน้า จัดสมดุลชีวิตไม่ได้ มีความกดดันสูง รู้สึกว่าตัวเองทำงานได้ต่ำกว่าระดับที่พอใจ รู้สึกไม่ดีกับเจ้านาย และไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง (Toptenthailand, 2014) และปี 2558 ผลสำรวจดัชนีความสุขของพนักงานที่ทำงานในปัจจุบันของ Jobs DB พบว่า เหตุผลที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออก

จากองค์กรมากจากโอกาสในการเติบโตในองค์กรน้อย 18.6% ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานไม่ราบรื่น 10.6% การปรับเงินเดือนไม่เพียงพอกับการดำรงชีวิต 10.5% ระบบการทำงานไม่เอื้อให้งานที่ออกมา มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร 9.6% และงานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงตามความสามารถของตนเอง 9.4%

หากสถานการณ์ยังเป็นเช่นนี้ในอนาคตอาจส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้ และแนวทางการดำเนินการสำหรับการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่กับองค์กรและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันที่ได้รับการยอมรับเป็นแนวปฏิบัติที่มีการดำเนินการและมีประสิทธิผลในหลายองค์กร คือ การสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อแก้ไขปัญหา

ดังกล่าวอันจะสนับสนุนให้การดำเนินการขององค์การ ประสบผลสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงาน

### ทบทวนวรรณกรรม

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ หมายถึง การผูกติด (affective attachment) หรือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ โดยบุคคลจะแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์การ รวมถึงเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Buchanan, 1974, Pp.533–546; Wiener, 1982, p.418; Steers and Porter, 1983; Steers, 1997, p.46; Hewitt Associates, 2009)

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน เป็นอารมณ์ทางบวกที่ตอบสนองต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความภาคภูมิใจ หรือการมีจิตใจเบิกบานเป็นสุข กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา ทำงานอย่างมั่นใจด้วยความสนุกสนานและเพลิดเพลิน เป็นต้น โดยบุคคลจะมีพฤติกรรมให้การช่วยเหลือเกื้อกูลและให้ความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน มีความคิดสร้างสรรค์ที่ตีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม มีการตัดสินใจที่ดี

สร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ตลอดจนมีความรักในงานที่ทำ มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีความยึดมั่นต่อองค์การของตน (Warr, 1990, Pp.193–210; Manion, 2002; Gavin and Mason, 2004, Pp.379–392; Makikangas, Feldt และ Kinnunen, 2007, Pp.197–219)

Rungwanichkul (2010) ทำการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่องความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อองค์การที่ใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุดจากปัจจัยทั้งหมด

Kaewtawee (2012) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมคูลชีวิตกับการทำงาน บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า สมคูลชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r=.47$ ) บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r=.51$ )

Sawaengphol (2011) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความรื่นรมย์ในงาน และพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน เป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

Leerueng (2010) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 141 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และฝ่ายงาน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

#### ขอบเขตของการวิจัย

##### ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาของการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Steers และ Porter (1983) ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมถึงความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Diener (2000) ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบ

##### ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร

##### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 319 คน ที่ได้จากการใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ซึ่งจะทำให้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบโอกาสหรือความน่าจะเป็นที่แต่ละหน่วยในประชากรจะถูกเลือก โดยอาศัยฝ่ายงานในการกำหนดโควตา (quota sampling) ในการเลือกสุ่ม ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูลและความกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972 ซึ่งได้จากการทบทวนวรรณกรรม การพิจารณาข้อคำถามโดยคณะกรรมการวิทยานิพนธ์ และการทดสอบนำร่องแบบสอบถาม

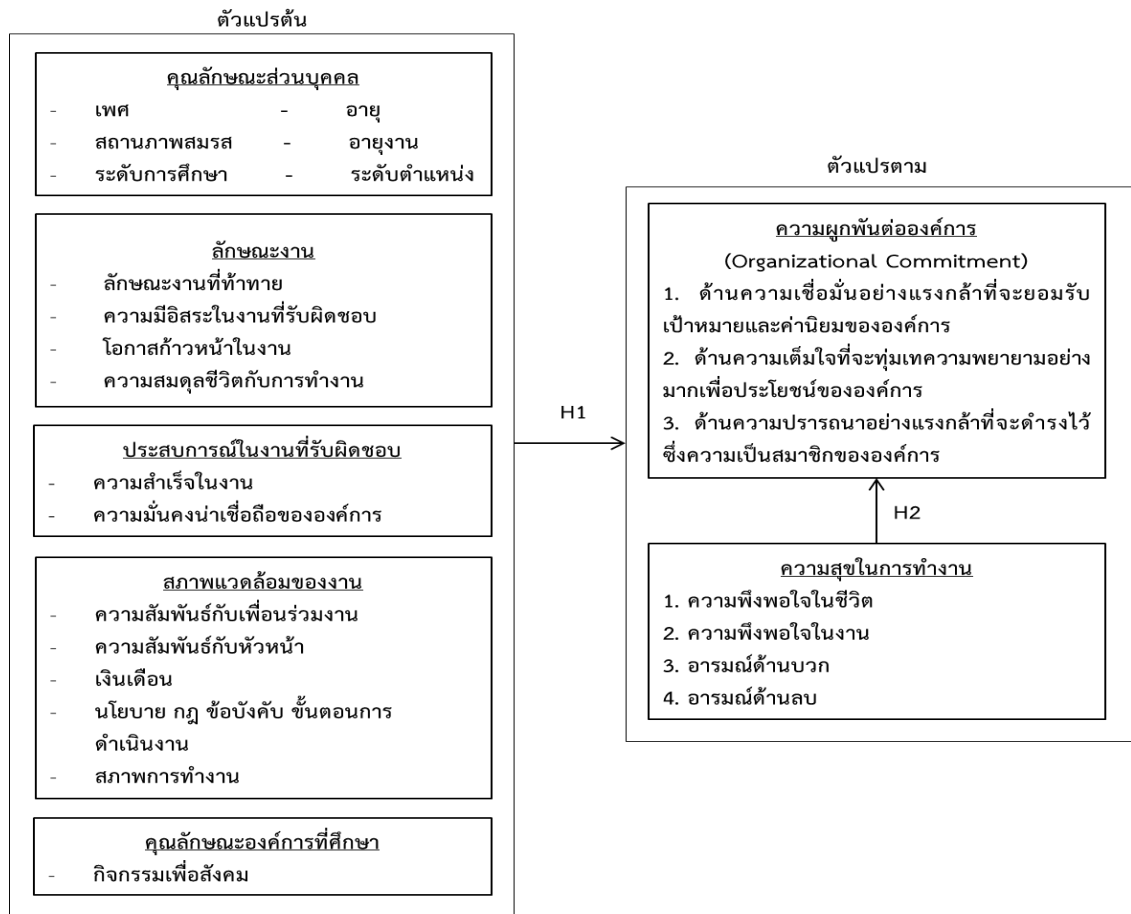
การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับความอนุเคราะห์ในการทดสอบแบบสอบถามออนไลน์แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,565 คน และได้รับการตอบกลับทั้งหมดจำนวน 366 ชุด คิดเป็นร้อยละ 23.39

การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งด้วยสถิติค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) และปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษาด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รวมถึงวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของพนักงานด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่

ศึกษาที่แตกต่างกัน สะท้อนความผูกพันต่อองค์กรและ  
ความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ใช้สถิติ  
Independent Samples t-test F-test(One-Way ANOVA)  
และ Pearson’s Correlation Coefficient

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 คือ ความสุขในการ  
ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของ  
พนักงานต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Pearson’s Correlation  
Coefficient



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ผลการศึกษา

1.) ระดับความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุข  
ในการทำงานของพนักงาน พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่ม  
ตัวอย่างเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร อัน  
ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับ  
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท  
ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็น  
สมาชิกขององค์กรนั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 คือ เห็น  
ด้วยเมื่อพิจารณาถึงการแสดงออกของตนเองตาม  
องค์ประกอบดังกล่าวในความผูกพันของพนักงานต่อ  
องค์กร หรืออยู่ในระดับสูง แต่อย่างไรก็ตามพนักงานยัง  
มีความเห็นเฉยๆ ต่อบางองค์ประกอบของความผูกพัน  
ต่อองค์กร ดังตารางที่ 1-2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร

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

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน อันประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบนั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 คือ มีความเห็นเฉยๆ เมื่อ

พิจารณาถึงองค์ประกอบดังกล่าวของความสุขในการทำงาน หรืออยู่ในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตามพนักงานยังเห็นด้วยว่าตนเองมีความพึงพอใจในงานและมีอารมณ์ด้านบวกในการทำงานอยู่

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงาน

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

2.) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน คุณลักษณะ

ขององค์กรที่ศึกษาที่แตกต่างกัน สะท้อนความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 ดังตารางที่ 3-4

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

ตารางที่ 3 การทดสอบค่าสถิติและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัย

ปัจจัย	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร		ความผูกพันของพนักงาน		ความสุขในการทำงานของพนักงาน		t		p-value	
	$\bar{X}$	SD	F	p-value	$\bar{X}$	SD	F	p-value		
เพศ	ชาย (n=197)	3.5764	0.3297	7.329	0.000	3.662	0.620	8.330	0.004	
	หญิง (n=169)	3.2786	0.4457			3.074	0.732			
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี (n=79)	2.8874	0.1649	166.817	0.000	2.378	0.241	210.894	0.000	
	25-30 ปี (n=109)	3.4292	0.2697			3.345	0.451			
	31-40 ปี (n=136)	3.6443	0.3388			3.791	0.558			
	41-55 ปี (n=42)	3.8365	0.1458			4.117	0.274			
	มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	-	-			-	-			
สถานภาพสมรส	โสด (n=214)	3.2354	0.3944	187.534	0.000	3.041	0.664	171.071	0.000	
	สมรส (n=152)	3.7254	0.2342			3.882	0.514			
อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี (n=82)	2.8758	0.1589	201.543	0.000	2.397	0.356	257.059	0.000	
	1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี (n=57)	3.3195	0.2064			3.137	0.377			
	2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี (n=92)	3.5084	0.3125			3.448	0.425			
	5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 8 ปี (n=108)	3.7883	0.1817			4.055	0.324			
	มากกว่า 8 ปีขึ้นไป (n=27)	3.7668	0.3138			4.086	0.447			
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ปวช. (n=21)	3.8219	0.19	7.570	0.000	4.022	0.314	11.899	0.000	
	ปวช. (n=27)	3.503	0.1155			3.170	0.169			
	ปวส. (n=5)	3.7468	0.3148			3.935	0.613			
	ปริญญาตรี (n=287)	3.3877	0.4131			3.301	0.750			
	ปริญญาตรีขึ้นไป (n=26)	3.5689	0.5525			3.993	0.593			
ระดับตำแหน่ง	พนักงานปฏิบัติการ (n=293)	3.3451	0.4042	47.219	0.000	3.182	0.665	86.846	0.000	
	ผู้บริหารระดับต้น (n=65)	3.8081	0.1743			4.217	0.224			
	ผู้บริหารระดับสูง (n=8)	3.8743	0.1458			4.298	0.367			



ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน

ปัจจัย	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร			ความสุขในการทำงานของพนักงาน		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะงาน	.717**	.000	สูง	.755**	.000	สูง
ลักษณะงานที่ท้าทาย	.428**	.000	ปานกลาง	.448**	.000	ปานกลาง
ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ	.757**	.000	สูง	.811**	.000	สูงมาก
โอกาสก้าวหน้าในงาน	.603**	.000	ปานกลาง	.633**	.000	สูง
ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน	.462**	.000	ปานกลาง	.468**	.000	ปานกลาง
ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	.909**	.000	สูงมาก	.874**	.000	สูงมาก
ความสำเร็จในงาน	.834**	.000	สูงมาก	.823**	.000	สูงมาก
ความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กร	.899**	.000	สูงมาก	.839**	.000	สูงมาก
สภาพแวดล้อมของงาน	.839**	.000	สูงมาก	.768**	.000	สูง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.566**	.000	ปานกลาง	.438**	.000	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับหัวหน้า	.581**	.000	ปานกลาง	.538**	.000	ปานกลาง
เงินเดือน	.855**	.000	สูงมาก	.829**	.000	สูงมาก
นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน	.723**	.000	สูง	.673**	.000	สูง
สภาพการทำงานทางกายภาพ	.327**	.000	ต่ำ	.274**	.000	ต่ำ
คุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา	.822**	.000	สูงมาก	.749**	.000	สูง
กิจกรรมเพื่อสังคม	.822**	.000	สูงมาก	.749**	.000	สูง

หมายเหตุ: \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

3.) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ความสุขในการทำงานของพนักงาน	.896**	.000	สูงมาก

หมายเหตุ: \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01



## อภิปรายผล

การเปรียบเทียบผลการศึกษาในครั้งนี้กับการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยส่วนใหญ่อย่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมของงานที่สะท้อนความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนักทฤษฎีอย่าง Mowday, Porter and Steers (1982) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับการวิจัยของ Leerueng (2010) ส่วนปัจจัยที่สะท้อนความสุขในการทำงานของพนักงานสอดคล้องกับการศึกษาของ Sawaengphol (2011) ที่ระบุว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ส่วนด้านลักษณะงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทฤษฎีของ Chuiumento (2007) ที่ระบุว่า ลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงานของพนักงาน และสอดคล้องกับการวิจัยของ Phomnoi (2008) ที่ระบุว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ด้านประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทฤษฎีของ Manion (2002) ที่ระบุว่า ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงานของพนักงาน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมของงานสอดคล้องเพิ่มเติมกับการวิจัยของ Kaewtawee (2012) และ Phomnoi (2008) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงานของพนักงาน และด้านคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษาสอดคล้องกับการวิจัยของ Rungwanichkul (2010) และ Wuncharoen (2013) ที่พบว่า กิจกรรมเพื่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงานของพนักงาน

ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความสุขในการทำงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีและงานวิจัยของ Decenzo et al. (2002)

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา พบว่า ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ เงินเดือน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงถึงสูงมากกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงาน แต่ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยดังกล่าวยังอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนปัจจัยดังกล่าวเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงาน และก่อนการประเมินผลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรอบถัดไป บริษัทอาจประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรระหว่างปีได้จากความสุขในการทำของพนักงาน โดยสังเกตจากการแสดงอารมณ์ด้านบวก อารมณ์ด้านลบ ความพึงพอใจในงาน และสอบถามจากความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน เพื่อติดตามผลและปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานในกรยกระดับความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงานของพนักงานตามความเหมาะสม

บริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภค บริโภคอื่นในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำข้อมูลงานวิจัยไปพยากรณ์แนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทเป็นข้อมูลเบื้องต้นได้ และสำหรับการวิจัยต่อยอดในอนาคตจากงานวิจัยนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการย้ายไปทำงานในภูมิภาคอาเซียน เป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญเพิ่มเติม เนื่องจากบริษัทมีแนวโน้มที่จะขยายตลาดสู่ภูมิภาคอาเซียนในอนาคต

## References

- Buchanan, B.(1974).**Building Organizational Commitment : The Socialization of Manager in Work Organization**. Administrative Science Quarterly. 19: 533–546.
- Chuinto, S.(2007).**Happiness at Work Index** : Research Report. Find 23 December 2015  
from <http://www.arboraglobal.com/documents/Happiness%20at%20Work%20Index%202007pdf>.
- Decenzo, D.A., and Robbins, S.P. (2002).**Personnel Human Resource Management**. 3<sup>rd</sup> ed. New Delhi :  
Prentice Hall of India Private.
- Diener E. (2000). **Subjective Well-Being : The Science of Happiness and a Proposal for a National Index**. American Psychologist. 55 (1): 34–43.
- Gavin, J. H. & R.O. Mason. (2004). **The Virtuous organization : The Value of Happiness in the Workplace**. Organization Dynamics. 33(1): 379–392.
- Hewitt Associates. (2009). **Engagement and Culture : Engaging Talent in Turbulent Times**.  
find 19 December 2015, 2015 from  
[http://www.aon.com/attachments/thought-leadership/hewitt\\_pov-ngagement\\_and\\_culture.pdf](http://www.aon.com/attachments/thought-leadership/hewitt_pov-ngagement_and_culture.pdf).
- Jobs DB. (2015). **5 resigned reasons**. find 19 December 2015 from <http://th.jobsdb.com/>
- Kaewtawee A. (2012).**Relationships between work-life balance, safe work practice and organizational commitment of professional nurses at private hospitals in southern region**. Thesis of Master Degree of Chulalongkorn University.
- Leerueng S.(2010). **Relationship between big five personality types, perceived self-efficacy and work safety behavior :a case study of employees in the technical department of an airline company**. Independent Study of Master Degree of Thammasart University.
- Makikangas, A, Feldt, T, & Kinnunen, U. (2007). **Warr’s scale of job-related affective wellbeing : A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristic**. Work & Stress. 21(3): 197–219.
- Manion J. (2002). **JOY AT WORK AS EXPERIENCED, AS EXPRESSED**. Doctoral Dissertation, Fielding Graduate Institute.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R. (1982). **Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover**. New York: Academic Press.
- Phomnoi S. (2008). **Happiness at Work**. find 23 December 2015 from  
<http://www.oknation.net/blog/print.php?id=278062>
- Rungwanichkul J.(2010). **Organizational Commitment of Employee in Electricity Generating Authority of Thailand Towards Corporate Social Responsibility Concept**. Bangkok: Thammasart University.

- Sawaengphol N. (2011). **Factors affecting happiness in personnel working at faculty of Business administration.** Rajamangala University of Technology Thanyaburi (RMUTT).
- Steers, R. M.(1977). **Antecedents and outcomes of organizational commitment.** Administrative Science Quarterly. 22 : 46–56.
- Steers, R.M., and Porter, L.W. (1983). **Motivation and Work Behavior.** New York. McGraw–Hill.
- Toptenthailand. (2014). **10 resigned reasons.** find 19 December 2015  
from <http://www.toptenthailand.com/topten/detail/20140425145043904>
- Warr, P. (1990). **The Measurement of Well Being and Other Aspects of Mental Health.** Journal of Occupation Psychology. 63 : 193–210.
- Wiener Yoash. (1982). **Commitment in Organizations : A Normative View.** Academy of Management Review. 7 (3): 418–428.
- Wuncharoen C. (2013). **Corporate Social Responsibility in Hotels business.** Management Journal. 30(1): 143–158.
- Yamane. Y. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis.** 3<sup>rd</sup> Ed. NewYork. Harper and Row Publications.