



ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน ในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด

โดย

นางสาวพรรณพณัฏ ไตรรัตน์กุล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการประกอบการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน ในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด

โดย

นางสาวพรรณพันธ์ ไตรรัตน์กุล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการประกอบการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK HAPPINESS AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES,
I&O TECHNIC CO.,LTD.**

By

Phanpanut Trairatananukool

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

Program of Entrepreneurship

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2011

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด” เสนอโดย นางสาวพรรณพณัช ไตรรัตนกุล เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัตน์วงศ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิทักษ์ ศิริวงศ์)
...../...../.....

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ประสพชัย พสุนนท์)
...../...../.....

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร)
...../...../.....

53602725 : สาขาวิชาการประกอบการ

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร/พนักงานบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด

พรรณพนัช ไตรรัตนกุล : ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงาน บริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด.

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร. 74 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับความสุขในการ
ทำงานของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน บริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา คือ
พนักงานของบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด มีจำนวนทั้งสิ้น 120 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ
ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ความสัมพันธ์
โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิจัยพบว่า
พนักงานบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และมีความผูกพันต่อ
องค์กรอยู่ในระดับมาก และพบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด
ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การประกอบการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

53602725 : MAJOR : ENTREPRENEURSHIP

KEY WORD : WORK HAPPINESS / ORGANIZATIONAL COMMITMENT

PHANPANUT TRAIRATANANUKOOL : THE RELATIONSHIP BETWEEN
WORK HAPPINESS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES, I&O
TECHNIC CO.,LTD. INDEPENDENT STUDY ADVISOR : ASST. PROF. DOWLOY
KANJANAMANEESATHIAN. 74 pp.

This research aimed to study the organizational commitment, degree of happiness and the relationship of these two parameters of the staffs of I&O Technic Co., Ltd. The subjects included 120 staffs of the company which were solicited for their respond with respect to both organizational commitment and degree of happiness. Data was calculated as frequency, percentage, mean and standard deviation and it was analyzed to determine its correlation using Pearson's Product Moment Correlation. The result showed that the staffs of I&O Technic Co., Ltd. had high degree of happiness and organizational commitment. The Pearson's Product Moment Correlation revealed that the degree of happiness positively correlated with organizational commitment.

Program of ENTREPRENEURSHIP Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2011

Student's signature

Independent Study Advisors' signature

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร ที่ได้สละเวลาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และได้กรุณาตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยค้นคว้า จนการค้นคว้าฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ รวมถึง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ รองศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์ และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานในการวิจัย ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณบริษัทและพนักงานในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิคจำกัด ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ และรวมถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล ช่วยประสานงานในการเก็บข้อมูลในการทำวิจัย ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อนๆ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ วิทยาเขตดงชั้นทุกท่าน ที่ให้กำลังใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล แบ่งปันข้อมูล ให้คำแนะนำในการทำวิจัย

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประสานงานบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ช่วยประสานงานด้านเอกสารและติดต่อประสานงานกับอาจารย์ อีกทั้งการอำนวยความสะดวกในทุกๆ เรื่องทำให้การทำวิจัยสามารถสำเร็จไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา สมาชิกทุกคนในครอบครัว รวมทั้งเพื่อนร่วมงานที่เป็นกำลังใจช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และผู้มีพระคุณอีกหลายท่านที่มีได้กล่าวนามไว้ในที่นี้ ที่ช่วยให้การจัดทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จในที่สุด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์.....	6
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	7
ความหมายของความสุข	7
ความหมายของความสุขในการทำงาน	8
มิติของความสุขในการทำงาน	11
ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	16
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	16
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	17
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	18
ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
สรุปกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	25

	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	26
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	26
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	27
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31
ระยะเวลาในการทำวิจัย	31
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสถานภาพส่วนบุคคล	33
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานมีความ สัมพันธ์ต่อองค์กร.....	36
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร	41
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	50
5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	51
สรุปผลการศึกษา	51
การอภิปรายผลการศึกษา.....	54
ข้อเสนอแนะ	56
ข้อเสนอแนะ เชิงวิชาการ	57
ข้อเสนอแนะ ในการศึกษาครั้งต่อไป.....	59
บรรณานุกรม	60
ภาคผนวก	64
ภาคผนวก ก แบบสอบถามของงานวิจัย	65
ภาคผนวก ข ค่าทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	71
ประวัติผู้วิจัย	74

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศ.....	33
2	แสดงระดับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรโดยรวม.....	36
3	ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เกี่ยวกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับต่อองค์กรโดย จำแนกตามรายด้านและรายข้อด้านความพึงพอใจในชีวิต.....	37
4	ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เกี่ยวกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับต่อองค์กรโดย จำแนกตามรายด้านและรายข้อด้านความพึงพอใจในงาน... ..	38
5	ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เกี่ยวกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับต่อองค์กรโดย จำแนกตามรายด้านและรายข้อด้านอารมณ์ทางบวก.....	39
6	ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เกี่ยวกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับต่อองค์กรโดย จำแนกตามรายด้านและรายข้อด้านอารมณ์ทางลบ.....	40
7	แสดงระดับความผูกพันในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรโดยรวม.....	41
8	ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานมีความสัมพันธ์กับต่อองค์กรโดย จำแนกตามรายด้านและรายข้อด้านการมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	42
9	ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานมีความสัมพันธ์กับต่อองค์กรโดย จำแนกตามรายด้านและรายข้อด้านการมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	43
10	ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานมีความสัมพันธ์กับต่อองค์กรโดย จำแนกตามรายด้านและรายข้อด้านการมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	44
11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท บริษัทไอ.โอ.เทคนิค จำกัด ด้านความพึงพอใจในชีวิต	46

12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท บริษัทไอ.โอ.เทคนิค จำกัด ด้านความพึงพอใจในงาน	47
13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท บริษัทไอ.โอ.เทคนิค จำกัด ด้านอารมณ์ทางบวก	48
14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท บริษัทไอ.โอ.เทคนิค จำกัด ด้านอารมณ์ทางลบ	49
15	ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม.....	72

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งมีการพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง ในยุคปัจจุบันเรียกได้ว่า “โลกไร้พรมแดน” กระแสสังคมหันมาสนใจเรื่องการพัฒนาองค์กร เพราะว่าในแต่ละองค์กรจะมีประชากรหลากหลายเชื้อชาติ ศาสนา ต่างถิ่น ต่างความรู้ มาอยู่ร่วมกัน ประชากรเหล่านั้นก็จะใช้ชีวิตไปตามบทบาทและหน้าที่ซึ่งจะแตกต่างกัน ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องเผชิญปัญหาต่างๆ การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมที่มีการแข่งขันกันสูง อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มถดถอยชัดเจนและรุนแรงมากขึ้น ผนวกกับสถานการณ์ทางการเมือง ปัญหาความไม่สงบภายในประเทศ ส่งผลกระทบต่อธุรกิจหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ให้มีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงาน มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร และที่สำคัญคือ มีความสุขในการทำงาน

จากทฤษฎีความสุขของไคเนอร์ อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุข ว่าเป็นความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต เช่นความพึงพอใจในงาน ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิต หรือการกระทำเหล่านี้เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูงและอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลเกิดความพึงพอใจในชีวิต (ปิยอร ลิระเดิมพงษ์ , 2552 : 14)

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่อยู่ในสถานะตกต่ำ ความผันผวนทางการเมือง การเปลี่ยนทางสังคม รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต่างๆต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งบางครั้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็ส่งผลในด้านบวกและด้านลบ ผลที่มีต่อองค์กรในด้านบวกคือ องค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมี

ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน แต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปอาจส่งผลในด้านลบคือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงานโดยที่ไม่ได้ผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานจะลดลงไปเรื่อยๆ ซึ่งถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอาจจะลาออกจากงานเพื่อไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านการทำงาน เงินเดือน การยอมรับ รวมถึงสังคมที่ดีกว่า (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2540)

จากการศึกษาของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ไอ.โอ. เทคนิค จำกัด เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความจำเป็นต่อองค์กรเนื่องจากบริษัท ไอ.โอ. เทคนิค จำกัด มีอัตราการเปลี่ยนงานในปี พ.ศ. 2552 ที่ 2.85% และในปี พ.ศ. 2553 (มกราคม-กันยายน) ในอัตราที่ 4.29% และมีอายุการทำงานของพนักงาน ณ วันที่ 3 พฤศจิกายน 2553 เฉลี่ย 4 ปี 3 เดือน จากจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 120 คน การมีอัตราการเปลี่ยนงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้นแบบก้าวกระโดดเป็นสัญญาณลบที่ทำให้ผู้บริหารของบริษัทเกิดความกังวล และจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบริษัทในระยะยาวดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจจะศึกษาความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร และมีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนหรือลาออกจากงานของพนักงานในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด หรือไม่และนอกจากนั้น ผลของการศึกษาค้นคว้านี้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา ระบบการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร และส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งอาจจะส่งผลให้มีอัตราการเข้า-ออกงาน ของพนักงานน้อยลง

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านประชากร พนักงานภายในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด จำนวนทั้งหมด 120 คน

3.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเป็นตัวแปรอิสระประกอบไปด้วย

3.2.1 ตัวแปรส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในภาคปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

3.2.2 ความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วย ด้านพึงพอใจในชีวิต ด้านพึงพอใจในงานด้านอารมณ์ทางบวก ด้านอารมณ์ทางลบ

3.2.3 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย การมีความเชื่อมั่นในการยอมรับ

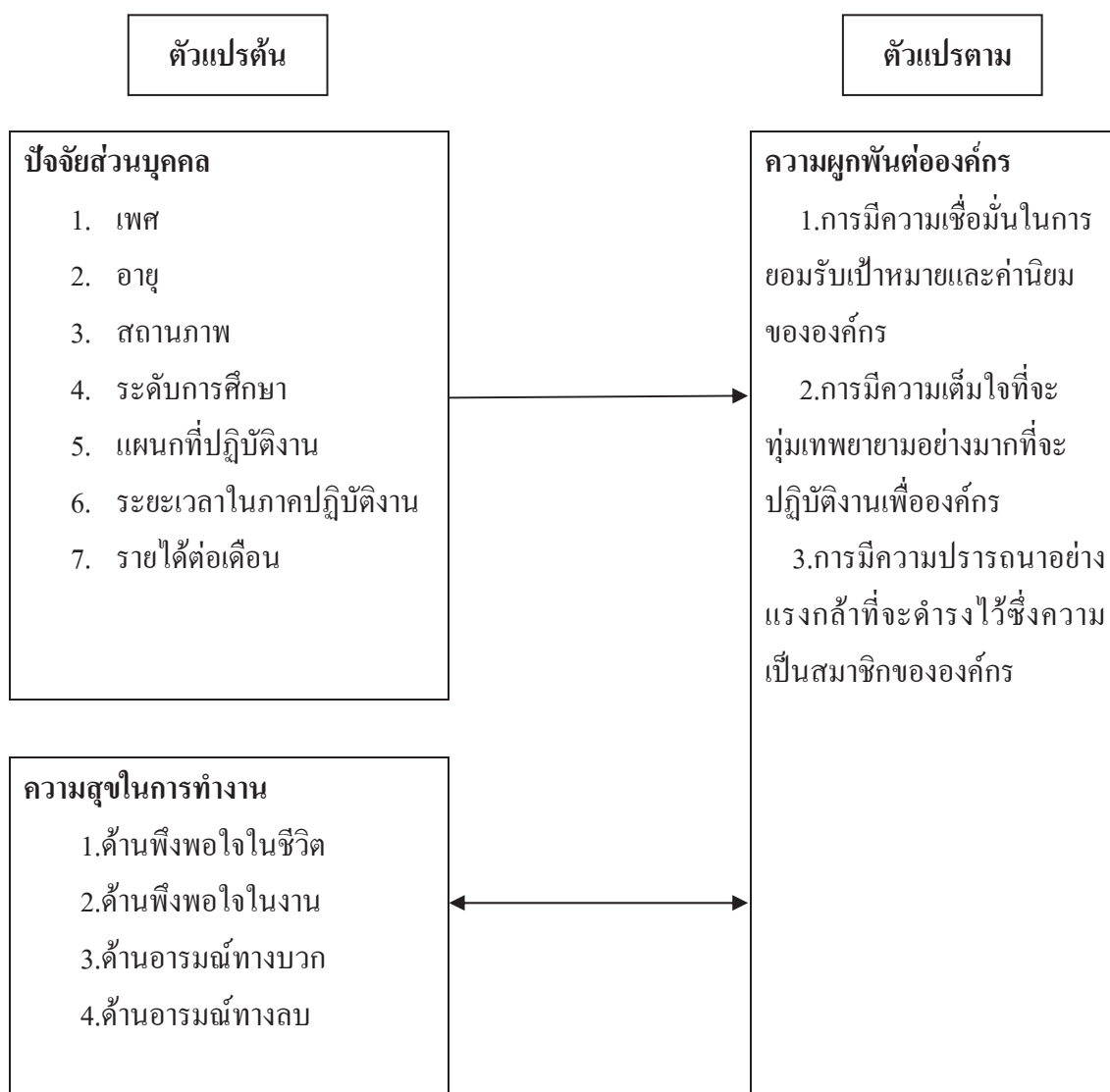
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

3.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด โดยมีแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ค้นคว้าแบบอิสระนี้ผู้ศึกษา อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของไคเนอร์ (2003) ทั้ง 4 ปัจจัยมาใช้ในการวิจัย เพราะมีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่างๆ ของความสุขในการทำงานที่ค่อนข้างสมบูรณ์และมีความเหมาะสมกับการนำมาใช้ในการวิจัยในบริษัท ผู้ศึกษาได้อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ มอลเดย์ พอตเตอร์ และ สแตร์ (1982) เนื่องจากมีการให้นิยามความหมายได้ชัดเจน และเข้าใจง่ายภายใต้บริบทของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาดังกล่าวมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร และมีประเด็นได้บ้างที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ขอบเขตด้านเวลา การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษาเก็บข้อมูลเอกสารและรวบรวมข้อมูลจากการทำแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรของพนักงานในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2554 – เดือนมีนาคม 2555

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ประกอบกับผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไอ.โอ.เทคนิค จำกัด โดยเสนอเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด
2. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัดโดยมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรอิสระ
3. เพื่อนำผลศึกษาที่ได้ ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารในองค์กร ส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งอาจจะส่งผลให้มีอัตราการเข้า-ออกงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการน้อยลง
4. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา เพื่อนำไปใช้ประยุกต์ใช้ในงานวิจัย ในอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆต่อไป

6. นิยามศัพท์

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความตื่นมรย์ในงาน (Arousal) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยมี ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

พนักงานภายในโรงงาน หมายถึง พนักงานในองค์กรที่ทำงานระดับปฏิบัติการ งานที่พนักงานรับผิดชอบจะเป็นงานที่อาศัยทักษะทางกายในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ อยู่ภายใต้การปกครองบังคับบัญชาดูแล จากผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงกว่าในโรงงานในอุตสาหกรรมผลิตหัวปลั๊กไฟฟ้า

บริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด หมายถึง บริษัทฯ ผลิตปลั๊กไฟ ประเภท ชนิดน็อคหุ้ม ชนิดต่างๆ หัวปลั๊กมาตรฐาน มอก.ขนาด ความยาวและคุณภาพตามคำสั่งลูกค้าให้ได้ตามข้อกำหนดของผู้ซื้อ คุณภาพดีเรามีให้เลือกหลากหลายรูปแบบ และขนาดตามที่ลูกค้าต้องการ และมีหัวปลั๊กแบบต่างๆ ให้ผู้ซื้อเลือกมากกว่า 100 แบบ ผลิตสินค้าตามรูปแบบ ขนาด ความยาว และสี ที่ลูกค้าต้องการ รวมทั้งการเป็นตัวแทนจำหน่ายในสินค้านำเข้าจากต่างประเทศ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการค้นคว้าแบบอิสระนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและผลงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 ทฤษฎี และ แนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ไอ.โอ. เทคนิก จำกัด
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความสุข

ซิงเกอร์ (1973: 1-5) ได้อธิบายว่า ในแง่เศรษฐกิจ ความสุข เป็นเรื่องที่ผู้คนส่วนใหญ่มีความสุขและความสะดวกสบายด้านวัตถุ ความสุข จึงหมายถึงการที่ผู้คนมีความสามารถในการที่จะทำมาหากินมีรายได้เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตและมีเวลาว่างสำหรับพักผ่อน ตลอดจนมีโอกาสที่จะนำรายได้ไปใช้สอยได้ตามความพอใจ ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่าเป็นการที่บุคคลมีทางเลือกหลากหลายในการกำหนดรูปแบบหรือวิถีชีวิต

ยูเนสโก (1978: 89) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความสุขไว้ว่า ความสุข เป็นความรู้สึก ของการอยู่อย่างพึงพอใจ มีความสุข ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้นๆ โดยใช้ให้เห็นว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีความสำคัญต่อความสุขได้แก่ อาหารสุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม ทรัพยากร ที่อยู่อาศัยและรายได้

อัจฉรา นวจิตา (2524: 43) ได้ให้ความหมายความสุขของบุคคล ว่าหมายถึงบุคคลที่สุขภาพทางกาย สุขภาพทางจิตดี มีการดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข ในสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะเศรษฐกิจ และสังคมส่วนรวม

นิพนธ์ คันธเสวี (2528: 51) ได้ให้ความหมายความสุขไว้ว่า ความสุขคือระดับสภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์ ตามองค์ประกอบของชีวิตอันได้แก่ ทางร่างกาย ทางอารมณ์ทางสังคม ทางความคิด และจิตใจ

คณะกรรมการประสานงานโครงการปรัณรงค์ความสุขของประชาชนในชาติ(2529: 8) ได้ให้ความหมายของคำว่าความสุข หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่งๆ ในช่วงเวลาหนึ่งๆ

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2533: 5) ได้ให้คำจำกัดความว่า ความสุข หมายถึง ชีวิตที่มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ให้ทั้งกับตนเอง สังคม และประเทศชาติด้วย

สรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ได้รับการยอมรับการยกย่องจากผู้อื่น และมีความพร้อมทุกด้านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ อีกทั้งยังทำประโยชน์ให้กับตนเอง สังคม และ ประเทศชาติโดยส่วนรวมด้วย

2.1.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน คำนี้ได้ถูกนำมาใช้ครั้งแรกในปลายทศวรรษที่ 1960 เพื่อเน้นย้ำให้เห็นถึงความสุขในการทำงานที่แท้ในขณะนั้น โดยที่ 15 ปีหลังจากที่แนวคิดนี้ได้รับการเผยแพร่มีผู้ให้คำนิยามและ นำไปใช้อย่างแพร่หลายจนทำให้ความหมายและ แนวความคิดได้รับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปจากเดิมอย่างมาก ในปัจจุบันนี้ความสุขในการทำงาน หมายถึงการบรรลุเป้าหมายสมปรารถนา (Fulfillment) ของพนักงาน และประสิทธิผลขององค์กรในเวลาเดียวกัน ในมิตินี้ความสุขในการทำงานจึงมักถูกนำไปใช้รวมกันกับผลิตภาพ (Productivity) แต่ความสุขในการทำงานครอบคลุมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสำคัญๆด้วย (Huse and Cumming: 1985) และมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานที่น่าสนใจ คือ

แฮกแมน, ซัทเทิล และ ลอยด์ (1977, อ้างถึงใน ศิริพร พันธุลี, 2546) อธิบายว่าความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร การมีความสุขในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อความเจริญด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญความสุขในการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุตุน้อยลง ขณะที่ประสิทธิภาพขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ตลอดจนคุณภาพและปริมาณการผลิตเพิ่มสูงขึ้น

เดลาร์โมลเต้ และ ทักซิชาวา (1984: 2-3) ได้กล่าวถึง ความสุขในการทำงานมีความหมายกว้างและไม่ชัดเจน โดยทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของความสุขในการทำงานในหลายแง่มุมไว้ ดังนี้

1. ความสุขในการทำงาน ที่มีความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งจะประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจ และเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. ความสุขในการทำงาน ในความหมายที่แคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน จะหมายถึงการปรับปรุงในองค์กร และลักษณะของงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คนงานควรจะได้รับพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงาน ในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของพวกเขา

3. ความสุขในการทำงาน ที่มีความหมายเชิงมนุษยธรรม (Humanization of work) ครอบคลุมถึงการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) ด้วย ในประเทศฝรั่งเศสและในประเทศที่ใช้ภาษาพูดฝรั่งเศส และครอบคลุมถึงการคุ้มครองแรงงาน (Worker protection) ในประเทศสแกนดิเนเวีย และครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working environment) และประชาธิปไตยในที่ทำงาน (Democratization of the workplace) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือ “Hatarakigai” ในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งความสุขในการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการ หรือแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์กร และปัจเจกบุคคลตามลำดับ

คาร์ซีโอ (1989: 24) ให้ความหมายความสุขในการทำงานเป็น 2 ประการคือ

1. ความสุขในการทำงานขึ้นอยู่กับการทำงาน และวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ความสุขในการทำงานอยู่ที่การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย

สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนางาน ซึ่งระดับความสุขในการทำงานสัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์

โบวี และคณะ (1993: 413) มองความสุขการทำงานว่า เป็นปรัชญาในการปรับปรุงผลิตภาพในการทำงาน โดยการเตรียมและกำหนดให้พนักงาน มีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเองรวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที่จะต้องต้องการ ซึ่งการดำเนินการในเรื่องความสุขในการทำงานนั้น กระทำได้โดยการออกแบบงานชิ้นใหม่ อันเป็นช่วงของการ

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532: 154) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึงลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่งๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อย

เพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

เพ็ญศรี วาทยานนท์ (2533: 220-221) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความสุขในการทำงานว่า คนที่ใช้ชีวิตร่วมกันในที่ทำงานเป็นเวลานาน มีผลประโยชน์ร่วมกันให้ความสนใจและมีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในระดับเสมอกันและต่างกัน ทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กรและส่งผลกระทบโดยตรง กับความสำเร็จของคนงานโดยตรง และคนงานมีทัศนคติในทางเสริมสร้างองค์กร ถือว่าเป็นการส่งเสริมความสุขการทำงาน

ชาญชัย อาจิณสมจาร (2535: 39) กล่าวว่าความสุขในการทำงานหมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงาน กับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมีมิติทางด้านมนุษย์ (Human dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกจากการประเมินตนเองของบุคลากร ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานในองค์กรของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ ความสุขในการทำงาน เป็นการสนองตอบความต้องการของบุคลากรในองค์กร หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงผลิตภาพต่อองค์กรต่อไป

ไคเนอร์ (2003) แนวคิดความสุขในการทำงานของ ไคเนอร์ มุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่าคือความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้นเป็นอารมณ์ด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างเช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของ บุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุขดังนี้

- 1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่มีบุคคลมีพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผลเข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว
- 2) ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึงการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงานที่ความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
- 3) อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงานและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

- 4) อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

2.1.3 มิติของความสุขในการทำงาน (Dimension of Happiness of working life)

เนื่องจากแนวความคิด เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ได้มีการให้ความหมายหลากหลาย และพบว่ามีคำนิยามหนึ่ง ๆ มีความหมายกว้างขวางและคลุมเครือ จึงทำให้ลักษณะมิติ หรือองค์ประกอบ หรือตัวชี้วัดความสุขการทำงานมีหลากหลายด้วย ซึ่งอาจรวมถึง

เซอร์ริค และ แมคคาปี (1995: 63-67) ได้อธิบายหลักการสำคัญ ในการทำให้คนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ด้วยการปรับปรุงความสุขในการทำงาน ภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The principle of security) หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงาน ที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้อย่างเต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและภาวะทางเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกกังวลต่อรายได้ที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคงในการทำงานในระยะยาว กล่าวคือ ต้องการการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรม หรือความเสมอภาค (The principle of equity) หลักความเป็นธรรม หรือความเสมอภาค เป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริการหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไร ให้แก่นายทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนั้น จะสอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะการทุ่มเทแรงกาย หรือสติปัญญาในการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อด้านบุคคล มากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงาน และส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน อันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิต ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (The principle of individuation) คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานมีโอกาสดำเนินงานด้วยตนเอง เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่นั้นได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผน ดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจ หรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงาน ทั้งในแง่จิตใจและแรงจูงใจ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน อันเป็นการเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (The principle of democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นการดำเนินงาน เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือ เครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงาน มากกว่าที่จะให้ความสนใจเฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้ สอดคล้องกับหลักสิทธิเสรีภาพของประชาชน เรื่องสิทธิในการพูด หรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานควรได้รับเลือกมาจากกลุ่มคนงานโดยตรง

ปีเตอร์เซนส์ (1978: 91) เสริมว่าความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของการเกิดความสุขในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากทุกครั้งที่มิชอบเหตุเกิดขึ้นในโรงงานย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคลทุกฝ่าย คือ ฝ่ายองค์กร นายจ้าง และผู้ร่วมงาน

คอเมลล์ (1984: 357) กล่าวว่า ความสุขการทำงานมีองค์ประกอบดังนี้ คือความพึงพอใจทั่วไป ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า และความเครียดทางกายภาพ ซึ่งสำหรับมิติของความสุขการทำงาน ที่เขาเสนอนี้ แตกต่างจากนักวิชาการท่านอื่น ๆ ที่พิจารณาจากมิติของความพึงพอใจของพนักงานเป็นส่วนใหญ่ แต่นักวิชาการท่านนี้ มองในมิติความเครียดของพนักงานในการทำงานด้วย

ฮิวส์ และ คลัมมิงส์ (1985: 198-200) ได้วิเคราะห์ลักษณะความสุขการทำงาน โดยแบ่งออกได้เป็นลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and fair compensation) หมายถึงการได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึงการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ในทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

สุชาติ ศรีวรการ (2531: 115) มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ได้แก่

1. กฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด

2. กฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ดังนี้

2.1 สิทธิประโยชน์ในเรื่องเงินทดแทน ได้แก่ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิในกรณีลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน หรือโรคซึ่งเกิดตามลักษณะ หรือสภาพของงาน หรือจากการทำงาน

2.2 สิทธิประโยชน์เรื่องเงินชดเชย ได้แก่ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง

2.3 สิทธิประโยชน์ในเรื่องประกันสังคม ลูกจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์ในด้านการรักษาพยาบาล สำหรับการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย โดยมีสาเหตุ

เนื่องมาจากการทำงาน โดยได้รับค่าบริการทางการแพทย์ เงินทดแทนการขาดรายได้ ค่าทำศพ ตลอดจนการช่วยเหลือเงินค่าคลอดบุตร ฯลฯ

3. การคุ้มครองในเรื่องสภาพการใช้แรงงานโดยทั่วไป อันได้แก่ การคุ้มครองเกี่ยวกับลักษณะงาน เวลาในการทำงาน เวลาในการพักผ่อน วันหยุดและวันลา รวมทั้งค่าจ้างขั้นต่ำ

4. การคุ้มครองในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับความปลอดภัยส่วนบุคคลและส่วนร่วมในการทำงาน เช่น การจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เครื่องมือเครื่องจักรในการทำงาน เป็นต้น

5. มาตรการด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ในแง่การให้คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวเป็นองค์กรแรงงาน คือ สหภาพแรงงาน ในการแสดงบทบาทในการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ และการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาให้สมาชิกมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ชาญชัย อาจิณสมภาร (2538: 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบ ความสุขการทำงานไว้ 17 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานที่มีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งาน และสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์อำนาจหน้าที่ในงาน
12. อำนาจหน้าที่ในงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
15. มีอนาคตที่ดี
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสภาพแวดล้อมภายนอก
17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความชอบและความคาดหวัง

บัณฑิตย ฐนชัยเศรษฐวุฒิ (2540: 21) ได้กำหนดปัจจัยโดยตรงที่สำคัญ ๆ ที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. การคุ้มครองทางสังคม เป็นส่วนที่ครอบคลุมหลายเรื่อง นับตั้งแต่โครงสร้างความมั่นคงทางสังคม ไปจนถึงสวัสดิการทางด้านอนามัยสาธารณสุข กล่าวโดยสรุปนอกเหนือจากรายได้และค่าจ้างแล้ว ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลเกี่ยวพันไปถึงรายได้และสวัสดิการของแรงงาน จะเรียกว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองทางสังคม

2. การปรับปรุงเงื่อนไขในการทำงาน เป็นส่วนที่เกี่ยวกับการยกระดับค่าจ้างเปลี่ยนแปลงชั่วโมงการทำงาน และครอบคลุมไปถึงเรื่องอื่น ๆ โดยเฉพาะการลดอุบัติเหตุและความเจ็บปวด อันเนื่องมาจากการทำงาน โดยเน้นโครงสร้าง ความปลอดภัยด้านอาชีพ นอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงเกี่ยวกับระบบการทำงานภายในองค์กร ให้มีลักษณะของมนุษยธรรมมากขึ้น

3. การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมในชุมชนที่มีการเน้นเรื่องของความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งแวดล้อมของการทำงาน กับสิ่งแวดล้อมของชุมชนรอบๆ สถานที่ทำงานมากขึ้น

ปรีชา เปี่ยมพงษ์สานต์ (2535: 21-22) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความสุขของแรงงาน ดังนี้

1. การคุ้มครองทางสังคม (Social protection) ครอบคลุมหลายเรื่อง นับตั้งแต่โครงสร้างความมั่นคงทางสังคม ไปจนถึงสวัสดิการทางด้านอนามัยสาธารณสุข กล่าวโดยสรุปนอกเหนือจากรายได้และค่าจ้างแล้ว ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลเกี่ยวพันไปถึงรายได้และสวัสดิการของแรงงานเรียกว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองทางสังคมที่สำคัญที่สุดโครงการหนึ่งของประเทศไทย

2. การปรับปรุงเงื่อนไขการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับค่าจ้างและเปลี่ยนแปลงชั่วโมงทำงานและครอบคลุมไปถึงเรื่องอื่น ๆ อีกหลายเรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยเน้นโครงการสร้างความปลอดภัยทางด้านอาชีพและการพัฒนาสาธารณสุขทางด้านอาชีพ นอกจากนี้ยังมีโครงการทดลองที่รู้จักกันภายใต้ชื่อว่า “คุณภาพของชีวิตการทำงาน” (Quality of working life) อันเป็นการปรับปรุงเกี่ยวกับระบบทำงานภายในองค์กรให้มีลักษณะของมนุษยธรรมมากขึ้น

3. การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมชุมชน ในระยะหลัง ๆ ได้มีการเน้นเรื่องความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งแวดล้อมของการทำงานกับสิ่งแวดล้อมของชุมชนรอบสถานที่ทำงานมากขึ้น

สำหรับการค้นคว้าแบบอิสระนี้ ผู้ศึกษาประสงค์จะศึกษาความสุขในการทำงาน โดยใช้พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตปลั๊กไฟฟ้า เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากทฤษฎีและองค์ประกอบที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นว่ามีผลสอดคล้องกันของเกณฑ์ในการบ่งบอกความสุขการทำงาน แต่ผู้ศึกษาเลือกใช้ตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์การประเมินความสุขการทำงานทั้ง 4 ด้านของ Diener (2003) เนื่องจากมีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่างๆ ที่จะสามารถใช้วัดระดับความสุขการทำงานค่อนข้างสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมกับการนำมาใช้ในการศึกษา อีกทั้งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ตามทฤษฎีของ Diener (2003) ซึ่งใช้วัดองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ทั้ง 4 ด้านๆ ละ 4 คำถาม

2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

มอลเดย์ และคณะ (1982: 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น มอลเดย์ พอตเตอร์ และ สเตียร์ (1982) (อ้างใน ลูแคล (1992: 124)) ได้นิยามความหมาย “ความผูกพันต่อองค์กร” ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (A strong desire to remain a member of a particular organization) หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (A willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization) หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ
3. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (A definite belief in, and acceptance of, the value and goals of organization) หมายถึง การยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กร

มินเนอร์ (1992: 124) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ มอลเดย์ และคณะ โดยแบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กร และเป็นการยาก หรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรได้

ภรณ์ กิริติบุตร (2529: 94) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร สามารถแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal attachment) ต่อองค์กรซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพัน หรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ และพอดเตอร์ (1983: 441-451) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะของงาน หรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีการศึกษาพบว่า งานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพัน บทบาทที่ชัดเจนและความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. การออกแบบองค์กร โครงสร้างที่หลากหลาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการทำงาน

4. ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้น ในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พนักงานรู้สึกว่างค์กรไว้วางใจที่จะดูแลความสนใจของพนักงาน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และการที่ความคาดหวังของพนักงานสอดคล้องกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

เชิษฐ์รังค์ตัน (1994: 276) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ที่มีอายุมาก และอายุอยู่ในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง
3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ดังจะกล่าวต่อไปนี้

2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ไอเวนเซอร์ริส โคโนพาโซเกและ แมทเทอร์สัน (2005: 224) ระบุว่า “หลักฐานงานวิจัยชี้บ่งว่าการขาดซึ่งความผูกพันสามารถลดประสิทธิภาพขององค์กรได้” และระบุว่า “ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลทำให้ค่านางานอื่นน้อยลง” นั้นหมายถึงพนักงานในองค์กรจะมีอัตราการเข้า-ออกงานลดลง หรือมีอายุงานนานขึ้นเอง

สเตียร์ (1977: 122-123) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร คือ

1. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จะแสดงส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรในระดับสูง
2. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์กร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ
3. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

บารอน (1986: 165) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน คือ

1. เมื่อใดที่ความรู้สึกผูกพันของพนักงานแต่ละคนมีระดับสูง อัตราการขาดงานและ อัตราการออกจากงานต่ำ

2. ความผูกพันที่สูงจะมีผลทำให้บุคคลอยากค้นหางานอื่นน้อยลง

3. ความผูกพันในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพยายาม และคุณภาพในการทำงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อบริษัทของเขาจะมีความพยายามอย่างมากและเต็มใจลงทุนเพื่อบริษัท นั่นคือ ผลการปฏิบัติงานของพวกเขาจะดีขึ้น

ภรณี กิริติบุตร (2529: 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรการมี แนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับ องค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตน จะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการ ทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่นในการศึกษาค้นคว้าแบบ อิสระนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้นิยามความหมายของ มอลเดย์ พอตเตอร์ และ สแตร์ (1982) เป็นแนวทางใน การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง มอลเดย์ พอตเตอร์ และ สแตร์ กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี องค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรทั้งนี้เพราะผู้ศึกษา จากการศึกษาทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ผู้ศึกษาเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรในนิยาม ความหมายของมอลเดย์ พอตเตอร์ และ สแตร์ ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย อีกทั้งผู้ศึกษาได้นำแบบ สำนักรวบรวมมาตรฐานที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment questionnaire หรือ

OCQ) ของ มอลเต้ พอตเตอร์ และ สแตร์ มาใช้วัดองค์ประกอบของความผูกพันทั้ง 3 ด้าน ด้านละ 5 คำถาม

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด

ประวัติบริษัทฯ วันที่ก่อตั้งบริษัท ตุลาคม 2530 ด้วยทุนจดทะเบียน 1,000,000 บาท โดยมีจำนวนพนักงาน : 100-120 คน สถานที่ตั้งสำนักงานตั้งอยู่ที่บ้านเลขที่ 292 ซอย ราษฎร์นันทวงศ์ 75 ถนนราษฎร์นันทวงศ์ เขตบางพลัด แขวงบางพลัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10700 โรงงานตั้งอยู่ที่ 144 ซอยศิริชัย ถนนพุทธมณฑล สาย 7 ตำบล ท่าตลาด อำเภอ สามพราน จังหวัด นครปฐม 73110 มีพื้นที่ทำงาน 2,800 ตารางเมตร

สินค้าหลักที่ผลิต บริษัทฯ ผลิตปลั๊กไฟ ประเภท ชนิดชนิดหุ้ม รวมทั้งการเป็นตัวแทน จำหน่ายในสินค้านำเข้าจากต่างประเทศ รวมทั้ง หัวปลั๊กมาตรฐาน มอก.ตามคำสั่งลูกค้าให้ได้ตามข้อกำหนดของผู้ซื้อ

โดยมีตัวอย่างประเภทของผลิตภัณฑ์ ดังนี้

1. AC/DC Power Cords แบ่งได้ 2 แบบ คือ
 - AC. POWER CORDS สายไฟพร้อมปลั๊กสำหรับไฟฟ้ากำลังหรือไฟบ้าน
 - DC. POWER CORDS สายไฟพร้อมปลั๊กสำหรับไฟDCหรืออุปกรณ์ไฟฟ้ากำลังต่ำ
2. Signal and Data Cables แบ่งได้ 3 แบบ คือ
 - Audio Cables สายไฟพร้อมปลั๊กสำหรับนำสัญญาณความถี่เสียง
 - RF Cables สายไฟพร้อมปลั๊กสำหรับนำสัญญาณความถี่สูง
 - DATA Cables สายไฟพร้อมปลั๊กสำหรับนำสัญญาณดิจิทัล
3. Original Equipment Manufacturer Cables (OEM Cables) สายไฟพิเศษทำตามแบบพิเศษที่ลูกค้าต้องการ
4. Other electrical equipment ตามความต้องการของลูกค้า

นโยบายคุณภาพของบริษัทฯ : “คุณภาพก้าวไกล ปลั๊กไฟ ไอ.โอ.มาตรฐาน ISO ให้ลูกค้าพึงพอใจ”

บริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด มีความตระหนักว่า คุณภาพคือ สิ่งสำคัญยิ่ง ที่จะตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้าได้ ดังนั้น จึงมีนโยบายที่จะสร้างและรักษาระบบคุณภาพไว้ กล่าวคือ

1. จะดำเนินระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001:2008

2. จะนำเอกสารในระบบบริหารคุณภาพที่ได้ประกาศใช้ ซึ่งสอดคล้องกับ ISO 9001: 2008 ไปปฏิบัติ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลโดยมุ่งมั่นให้เกิดผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ

3. จะพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขระบบการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยฝึกอบรมบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถที่จะดำเนินการ ให้บรรลุได้ตามนโยบายคุณภาพนี้ และตระหนักถึงความมุ่งมั่นที่จะให้ได้ตามข้อกำหนดของลูกค้า

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จันทนา ถิ์รุ่งเรืองพร(2552) ได้ศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท มิตรสุข โอ. เอส.เค.ไลน์ ประเทศไทย จำกัด แผนกโลจิสติกส์ โดยใช้ทฤษฎีมอดเดย์ และคณะ (1982: 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น 1.การมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2.การมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 3.การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาลจำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าความสุขเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ศึกษาถึงระดับของความสุขในการทำงานของพยาบาลเช่นกัน ส่วนความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลคือ สถานภาพสมรส มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านอายุ อายุงาน ระดับงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งพบว่าขัดแย้งกับผลการวิจัยของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ว่าปัจจัยด้านอายุ มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล และพบว่าการรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ทำการศึกษาเรื่องการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสังกัดสำนักงานฯ จำนวน 142 ราย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับ

ความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง โดยพบว่า ทิศนะของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ และช่วงอายุกับเพศมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานฯ กล่าวคือ ผู้ที่มีช่วงอายุ 20-34 ปี จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุ 35-49 ปี และเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะเพศหญิง จะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ทำการศึกษาเรื่องเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 207 คน ผลการวิจัยพบว่า ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขมีความน่าเชื่อถือสูง โดยมีค่าระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) และพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุระหว่าง 26-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด ตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ส่วนมากทำงานภาคเอกชน ระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ที่ 3.487 ทั้งนี้ยังพบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขด้านผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานค่านิยมขององค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลอย่างมากต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข กล่าวคือ ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องความเอื้ออาทร ความใส่ใจ และความสนุกเพลิดเพลินที่มีต่อกัน งานที่มีลักษณะที่สามารถทำให้ผู้ทำงานเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ และสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง องค์กรประกอบของค่านิยมองค์กรที่พนักงานเข้าใจว่างานที่ตนเองทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร และการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ เป็นองค์ประกอบหลักที่มีส่วนในการสร้าง และมีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข

จารุมา ชูช่วง (2550) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยม ในการทำงานและบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างานกับพฤติกรรมการทำงาน: กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการระดับ 3-8 ที่ไม่ใช่ผู้บริหารที่ปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 279 คน พบว่า ค่านิยมในการทำงาน และบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าค่านิยมในการทำงาน และบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างานไม่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานได้มีเพียงค่านิยมในการทำงานเท่านั้น ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

นภัชชลด รอดเที่ยง (2550) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมาและศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 178 คน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือขวัญ/กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.1

สุกัญญา อินตะโดด (2550) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและมีความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานสิ่งทอในอุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดกลางในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 223 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยทางชีวสังคมเฉพาะด้านรายได้ ขนาดและสถานที่ตั้งในการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน แต่ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการการมีส่วนร่วมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยที่พนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรระดับสูง มีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรระดับต่ำ

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการจำนวน 375 คน ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูงปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานแต่

ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนการเสริมพลังอำนาจในงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริพร พันธูลี (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณลักษณะงาน ความสุขในการทำงานและค่านิยมการบริการของพนักงานโรงแรมจังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยดังกล่าวพบว่า ความพึงพอใจในคุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานโรงแรมจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ความสุขในการทำงานและค่านิยมการบริการของพนักงานโรงแรม จังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสำคัญต่อองค์กรและบุคลากรภายในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้บริหารองค์กรทุกองค์กรจำเป็นต้องให้ความเอาใจใส่กับความสุขของพนักงาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรในอีกทางหนึ่งด้วย ผู้ศึกษาจะขอนำงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรมากล่าวต่อไป เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการวิจัย

กาญจนา นุ้ใจกอง (2542) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานในพนักงานระดับปฏิบัติการขององค์กรเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ โดยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสามด้านของความผูกพันต่อองค์กร ตามทฤษฎีของ อาเลน และเมเยอร์ (1990) ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ กับพฤติกรรมสามประเภท ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่จะออกจากงาน รวมทั้งศึกษาปฏิสัมพันธ์แต่ละด้านของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อการทำนายพฤติกรรมการทำงานสามประเภทดังกล่าว ซึ่งมีกรอบความคิดของการวิจัยว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ ซึ่งคิดว่าองค์ประกอบแต่ละด้านน่าจะมีสัมพันธ์กับความสุขและพฤติกรรมทั้งสามประเภท ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่จะออกจากงาน

โดยรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบวัดสี่ชนิด ได้แก่ แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบวัดความพึงพอใจในงาน และแบบวัดความตั้งใจที่จะออกจากงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่อใช้บรรยายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา การ

วิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสุขในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลตามแรงปรารถนา(Human needs) ในสิ่งนั้นๆ มีความพึงพอใจในการกิจหลักซึ่งคืองานที่กระทำ ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตให้ความรู้สึกของอารมณ์ด้านบวก และความรู้สึกของอารมณ์ด้านลบในระดับต่ำ (Diener,2003) ความสุขในการทำงานอยู่ที่ใจ หากรักและพอใจ ไม่ว่างานจะมีลักษณะอย่างไรก็พอใจที่จะทำ หากเริ่มต้นสุขกับการทำงานด้วยความพึงพอใจในหน้าที่การงานของตน บุคคลก็จะสุขที่ได้ทำงาน (เกษม ต้นติผลาชีวะ, 2545) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรพัฒนาศักยภาพทั้งทางสมอง และภาวะอารมณ์จึงจะก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ(สุกมล วิภาวีพลกุล , 2546) กล่าวว่า ความสุขช่วยเสริมสร้างความสามารถด้านสติปัญญา ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และการเผชิญหน้าปัญหา หากทุกคนรู้จักตนเอง วิเคราะห์ตนเองว่าเป็นคนอย่างไรแล้วปรับตัวให้เข้ากับโลก มองโลกในแง่ดีทำให้มีชีวิตอย่างสุขที่สุด สอดคล้องกับ (ประเวศ ะสี, 2547) ที่กล่าวว่า เมืองทุกเมืองเป็นเมืองที่น่าอยู่ หากทุกคนตื่นตัว มีส่วนร่วมสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อม การศึกษา เศรษฐกิจ สังคม การสื่อสาร และสร้างวัฒนธรรมให้เป็นเมืองที่น่าอยู่ มีชีวิตที่ดี ตลอดจนมีสุขภาพะ ในทุกองค์ ย่อมจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และความร่วมมือร่วมใจกันภายในองค์กร

จากทฤษฎีที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า การสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้นั้น จะต้องให้ความสำคัญอย่างมากในเรื่องของการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นกับองค์กร โดยทั้งนี้ ผู้นำจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กรทุกคน เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหรือการแบ่งชนชั้นการทำงาน นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ องค์กรต้องสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงานที่ทำ และรวมถึงเป้าหมายขององค์กร โดยอาจจะให้พนักงานที่มีความถนัดในงานนั้น ทำงานที่ตนเองรัก ชอบ เพื่อสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้น ที่สำคัญสังคมในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน เกิดการยอมรับ ให้ ให้ความสำคัญ นับถือในความสามารถกับทุกๆ คนในฐานะครอบครัวที่รัก ความเชื่อใจก็เป็นปัจจัย หนึ่งที่ทำให้การทำงานนั้นเกิดความสุขได้ ดังนั้นการทำงานอย่างมีความสุขจะเกิดขึ้นได้เมื่อทุกคน ในองค์กรมีความรัก ให้เกียรติกัน เคารพ และหวังดีต่อกัน เพื่อไปถึงเป้าหมายร่วมกันของทั้งองค์กร และตนเองเพื่อสร้างผลผลิตที่ยั่งยืนต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นโดยใช้ลักษณะของมาตราวัดของ Rensis Likert ที่เรียกว่า Likert Scale โดยให้กลุ่มตัวอย่างได้ทำการประเมินระดับความสุขในการทำงานของตนเอง และความผูกพันต่อองค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ และตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา มีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. ระยะเวลาในการทำวิจัย

1.ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือ พนักงานในบริษัท ไอ.โอ. เทคนิค จำกัด ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2554 จำนวนทั้งหมด 120 คน (บริษัท ไอ.โอ. เทคนิค จำกัด), ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2554: เพิ่มข้อมูลคอมพิวเตอร์) โดยกระจายตามแผนกทั้งหมด 7 แผนก ได้แก่ 1. ตัดสาย 2. หล่อหัว 3. ปอกยา 4. บัดกรี 5. ตรวจสอบและนับบรรจุ 6. คลังสินค้า 7. จัดส่ง 8. จัดซื้อ 9. ฝ่ายขายและลูกค้าสัมพันธ์ 10. ชุกรการ และได้ตัวอย่างที่สมบูรณ์ในการศึกษา จำนวน 120 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้ได้แก่

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในภาคปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

2. ปัจจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. ด้านพึงพอใจในชีวิต

2. ด้านพึงพอใจในงาน

3. ด้านอารมณ์ทางบวก

4. ด้านอารมณ์ทางลบ

3. ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่

1. การมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. การมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

3. การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในภาคปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน สร้างจากทฤษฎีความสุขของไดเนอร์ (2003) ทั้ง 4 ปัจจัย โดยผู้วิจัยพัฒนามาจากงานวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล พ.ศ. 2547

ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและประยุกต์ในทฤษฎีของไดเนอร์มาประยุกต์กับแนวคิดของผู้วิจัยซึ่งผู้วิจัยใช้แบบวัดและเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ผู้วิจัยใช้มาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert's scale) มาปรับใช้โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด เป็นข้อความในเชิงบวกและเชิงลบ โดยให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

จากนั้นรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การอิงเกณฑ์ ทั้งในกรณีการแปลความข้อมูลตามรายชื่อ รายด้านและในภาพรวม ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยใช้วิธีการคำนวณดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความพึงพอใจในการทำงานได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้านจากทฤษฎีของทฤษฎีสตีลเลอร์ และคณะ (1977) ได้แก่

- 1.การมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2.การมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
- 3.การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

เกณฑ์การวัดแบบสอบถามผู้วิจัยใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's scale) มาปรับใช้โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด เป็นข้อความในเชิงบวกและเชิงลบ โดยให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

จากนั้นรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การอิงเกณฑ์ ทั้งในกรณีการแปลความข้อมูลตามรายชื่อ รายด้านและในภาพรวม ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยใช้วิธีการคำนวณดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่างๆ ดังนี้ ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. ตรวจสอบด้วยวิธีการความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษารั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้น ก็นำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความถูกต้องและเหมาะสมกับกลุ่มประชากร นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานในบริษัท ไอ.โอ. เทคนิค จำกัด จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) ด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) และหาความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (อ้างถึงใน บุญเรียง ขจรศิลป์ 2533:183-193) ในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.86

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบแผนการศึกษา คือ แบบสอบถาม โดยวิเคราะห์กรอบแนวคิด ทบทวนทฤษฎี และกำหนดนิยามตัวแปร โดยแบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาจากเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้ ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรจากหอสมุดมหาวิทยาลัยศิลปากร (สนามจันทร์) หอสมุดมหาวิทยาลัยมหิดล (ศาลายา) หอสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์(ท่าพระจันทร์) หอสมุดแห่งชาติ เป็นต้น

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้วิธีผู้วิจัยขอความร่วมมือกับพนักงานในบริษัท ไอ.โอ. เทคนิค จำกัด ในการตอบแบบสอบถาม โดยทำการแจกแบบสอบถาม ใส่ซองให้กับบุคลากรโดยตรง โดยขอให้ผู้ได้รับแบบสอบถามส่งแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาที่ผู้วิจัยโดยตรงไม่เกิน 2 สัปดาห์) หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับจากการจัดเก็บและตรวจสอบแล้วมาจัดระเบียบแล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วจึงประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้หลังจากนั้น จึงทำคู่มือลงรหัส พร้อมทั้งเปลี่ยนข้อมูลเป็นรหัสตัวเลข (Code)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา(Descriptive analysis) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลเชิงพรรณนาตัวแปรต่างๆในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ใช้สถิติสหสัมพันธ์ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรอิสระได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

6. ระยะเวลาในการทำวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาดังแต่เดือนกรกฎาคม 2554 ถึงเดือน มีนาคม 2555 รวมระยะเวลา 8 เดือน โดยดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนธันวาคม 2554 หลังจากนั้นรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW (Statistical Package for the Social Sciences for Window) ด้วยตนเอง ระหว่างเดือน มกราคม ถึงเดือน มีนาคม 2555

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามต่อพนักงานในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด มีผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 120 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 120ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จึงนำข้อมูลมาทำการประมวลผลและวิเคราะห์ผลด้วยคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for Social Science (SPSS) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น (1)สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และความถี่ (2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ One Way Anova โดยผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสถานภาพส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์
องค์กร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสถานภาพส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในภาคปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน โดยแสดงเป็นจำนวนร้อยละ ผลปรากฏตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศ

(N=120)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	47	39.2
1.2 หญิง	73	60.8
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 20 ปี	18	15
2.2 21-25 ปี	21	17.5
2.3 26-30 ปี	37	30.8
2.4 31-35 ปี	29	24.2
2.5 36-40 ปี	6	5
2.6 มากกว่า 41 ปี	9	7.5
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	40	33.3
3.2 แต่งงาน	49	40.8
3.3 หม้าย	20	16.7
3.4 แยกกันอยู่	11	9.2
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ไม่เกิน ป.6	32	26.7
4.2 ม. ต้น	36	30.0
4.3 ม. ปลาย	33	27.5
4.4 อนุปริญญา	7	5.8
4.5 ปริญญาตรี หรือ สูงกว่า	12	10

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. แผนก		
5.1 ตัดสาย	15	12.5
5.2 หล่อหัว	17	14.2
5.3 ปอกยี่	17	14.2
5.4 บัดกรี	15	12.5
5.5 ตรวจสอบและบรรจุ	22	18.3
5.6 คลึงสินค้า	7	5.8
5.7 จัดส่ง	4	3.3
5.8 จัดซื้อ	6	5.0
5.9 ฝ้ายขายและลูกค้าสัมพันธ์	11	9.2
5.10 ธุรการ	6	5.0
6. ระยะเวลาในการทำงาน		
6.1 ต่ำกว่า 1 ปี	40	33.3
6.2 1 – 5 ปี	55	45.8
6.3 6 – 10 ปี	7	5.8
6.4 10 ปีขึ้นไป	18	15.0
7. รายได้ (บาท)		
7.1 ต่ำกว่า 5,000	8	6.7
7.2 5,000 – 8,000	65	54.2
7.3 8,000 – 10,000	28	23.3
7.4 เกินกว่า 10,000	19	15.8

ข้อมูลตารางที่ 1 สามารถอธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัท ไอ.โอ. เทคนิค จำกัด ได้ดังนี้

เพศ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือเป็นเพศหญิง จำนวน 73คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 และเพศหญิง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2

อายุ พนักงานส่วนมากมีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็น ร้อยละ 24.2 อายุระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15 อายุมากกว่า 41 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 อายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

สถานภาพ พนักงานของบริษัทส่วนมากมีสถานภาพแต่งงาน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาคือ โสด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 หม้าย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 แยกกันอยู่ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานของบริษัทส่วนมากมีการศึกษาระดับ ม.ต้น จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมาคือ ระดับการศึกษา ม.ปลาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 ระดับการศึกษาไม่เกิน ป.6 จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 ปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10 อนุปริญญา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

แผนก พนักงานของบริษัทส่วนมากจะอยู่ในแผนกตรวจสอบและนับบรรจุ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 รองลงมาคือ หล่อหัวและปอกขี้ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 ทำกัน แผนกตัดสาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ฝ่ายขายและลูกค้าสัมพันธ์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 แผนกคลังสินค้า จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 แผนกจัดซื้อและธุรการ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 แผนกจัดส่ง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน พนักงานของบริษัทส่วนมากมีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 10ปี ขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 6-10 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8ตามลำดับ

รายได้ พนักงานของบริษัทส่วนมากมี รายได้ 5,001-8,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมาคือรายได้ 8,001-10,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 เกินกว่า 10,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานมีความผูกพันองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานมีความผูกพันองค์กร มีองค์ประกอบ 4 ด้านได้แก่ (1)ด้านความพึงพอใจในชีวิต (2)ด้านความพึงพอใจในงาน (3)ด้านอารมณ์ทางบวก (4)ด้านอารมณ์ทางลบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตารางที่ 2 – 6 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงระดับความสุขในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (N=120)

ระดับความสุขในการทำงานในภาพรวม	μ	σ	การแปลผล
1. ด้านความพึงพอใจในงาน	3.86	0.756	มาก
2. ด้านอารมณ์ทางบวก	3.84	0.823	มาก
3. ด้านความพึงพอใจในชีวิต	3.77	0.788	มาก
4. ด้านอารมณ์ทางลบ	3.06	0.846	ปานกลาง
รวม	3.63	0.604	มาก

จากตารางที่ 2 สามารถอธิบายได้ว่า ความสุขในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมี (μ) = 3.63, σ = 0.604 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก โดยมี(μ) = 3.86, σ = 0.756 และด้านอารมณ์ลบ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมี(μ) = 3.06, σ = 0.846

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

จำแนกตามรายด้านและรายข้อ ด้านความพึงพอใจในชีวิต

(N=120)

ด้านความพึงพอใจในชีวิต	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					(μ)	σ	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. งานที่พนักงานทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลาย และท้าทายความสามารถของพนักงาน	37 30.80%	53 44.20%	21 17.50%	7 5.80%	2 1.70%	3.97	0.934	มาก
2. พนักงานรู้สึกพึงพอใจและเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำการดำเนินชีวิตที่ผ่านมาโดยรวมพนักงานเห็นว่าเป็นด้านบวก	37 30.80%	48 40.00%	27 22.50%	7 5.80%	1 0.80%	3.94	0.919	มาก
3. ประการการดำเนินชีวิตที่ผ่านมาโดยรวมพนักงานเห็นว่าเป็นด้านบวก	22 18.30%	39 32.50%	52 43.30%	6 5.00%	1 0.80%	3.63	0.870	มาก
4. จากอดีตถึงปัจจุบันพนักงานมีความพึงพอใจต่อ ระดับความสำเร็จต่างๆในชีวิต	30 25.00%	40 33.30%	20 16.70%	27 22.5%	3 2.50%	3.53	1.165	มาก
รวม						3.77	0.788	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก (μ) = 3.77, σ = 0.788 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่พนักงานทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลายและท้าทายความสามารถของพนักงาน (μ) = 3.97, σ = 0.934 และข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ จากอดีตถึงปัจจุบันพนักงานมีความพึงพอใจต่อ ความสำเร็จต่างๆในชีวิตโดยมี(μ) = 3.53, σ = 1.165

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(σ)เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
จำแนกตามรายด้านและรายข้อ ด้านความพึงพอใจในงาน

(N=120)

ด้านความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					(μ)	σ	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. พนักงานทำงานด้วยความสุขสบายทั้งกายและใจ	31 25.80%	50 41.70%	32 26.70%	7 5.80%	0 0.00%	3.87	0.864	มาก
2. พนักงานมีความสุขในการทำงานในแต่ละวัน	31 25.80%	57 47.50%	17 14.20%	14 11.70%	1 0.80%	3.86	0.964	มาก
3. พนักงานรู้สึกว่าการที่พนักงานทำเป็นงานที่สร้างสรรค์และสามารถพัฒนาตนเองได้	36 30.00%	48 40.00%	22 18.30%	10 8.30%	4 3.30%	3.85	1.050	มาก
4. พนักงานรอคอยที่จะได้รับการมอบหมายงานใหม่ๆให้เสมอ	27 22.50%	58 48.30%	27 22.50%	5 4.20%	3 2.50%	3.84	0.907	มาก
รวม						3.77	0.788	มาก

จากตารางที่ 4 สามารถอธิบายได้ว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรโดยพิจารณาจากความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ) = 3.77, σ = 0.788 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานทำงานด้วยความสุขสบายทั้งกายและใจ มี(μ) = 3.87, σ = 0.864 และข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ พนักงานรอคอยที่จะได้รับการมอบหมายงานใหม่ๆให้เสมอโดยมี(μ) = 3.84, σ = 0.907

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย(μ)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(σ)เกี่ยวกับความสุขในการทำงานมี
ความผูกพันต่อองค์กรโดย จำแนกตามรายด้านและรายข้อ ด้านอารมณ์
ทางบวก (N=120)

ด้านอารมณ์ทางบวก	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. พนักงานสามารถและ เปลี่ยนความคิดเห็นกับ เพื่อนร่วมงานและสามารถ พัฒนาตนเองได้	35 29.20%	55 45.00%	21 17.50%	8 6.70%	2 1.70%	3.93	0.941	มาก
2. พนักงานรู้สึกมีความสุข และเพลิดเพลินเมื่อได้ใช้ เวลาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	32 26.70%	52 43.30%	26 21.70%	4 3.30%	6 5.00%	3.83	1.024	มาก
3. พนักงานชอบร่วมงาน กับเพื่อนร่วมงานใน โรงงาน	30 25.00%	53 44.20%	26 21.70%	7 5.80%	4 3.30%	3.82	0.987	มาก
4. พนักงานรู้สึก สนุกสนานกับการทำงาน	31 25.80%	49 40.80%	26 21.70%	10 8.30%	4 3.30%	3.78	1.033	มาก
รวม						3.84	0.756	มาก

จากตารางที่ 5 สามารถอธิบายได้ว่า ความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางบวก โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ) = 3.84, σ = 0.756 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ พนักงานสามารถและเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและสามารถพัฒนาตนเองได้ มี(μ) =
3.93, σ = 0.941 และข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ พนักงานรู้สึกสนุกสนานกับการทำงานโดย
มี(μ) = 3.78, σ = 1.033

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(σ)เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

จำแนกตามรายด้านและรายข้อ ด้านอารมณ์ทางลบ

(N=120)

ด้านอารมณ์ทางลบ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. พนักงานรู้สึกว่าตนเองไม่ได้มีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กรเท่าที่ควร	12 10.00%	14 11.70%	27 22.50%	45 37.50%	22 18.30%	2.58	1.207	มาก
2. พนักงานไม่พอใจเพื่อนร่วมงานที่ทำผิดกฎระเบียบ พนักงาน	10 8.30%	24 20.00%	37 30.80%	41 34.20%	8 6.70%	2.89	1.067	ปานกลาง
3. พนักงานรู้สึกเป็นทุกข์เมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ที่ได้รับมอบหมายเอาไว้	23 19.20%	32 26.70%	39 32.50%	19 15.80%	7 5.80%	3.37	1.138	ปานกลาง
4. พนักงานรู้สึกไม่สบายใจเมื่อเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์ภายในโรงงาน	27 22.50%	28 23.30%	41 34.20%	15 12.50%	9 7.50%	3.40	1.205	ปานกลาง
รวม						3.06	0.846	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 สามารถอธิบายได้ว่า ความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางลบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ) = 3.06, σ = 0.846 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานรู้สึกไม่สบายใจเมื่อเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์ภายในโรงงาน มี(μ) = 3.40, σ = 1.205 และข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ พนักงานรู้สึกว่าการพัฒนาองค์กรเท่าที่ควร โดยมี(μ) = 2.58 σ = 1.207

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไอ.โอ.เทคนิค จำกัด ในทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ (1)ด้านการมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ด้านการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (3)การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้แสดงไว้ในตารางที่ 7-9 ต่อไปนี้

ตารางที่7 แสดงระดับความผูกพันในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรโดยรวม (N=120)

ระดับความผูกพันในการทำงานในภาพรวม	μ	σ	การแปลผล
1. ด้านการมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.69	0.728	มาก
2. ด้านการมีความเต็มใจจะทุ่มเทพยายาม อย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.57	0.718	มาก
3. การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	2.83	0.663	ปานกลาง
รวม	3.36	0.563	มาก

จากตารางที่7 สามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมี(μ) = 3.36, σ = 0.563 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมี(μ) = 3.69, σ = 0.728 และการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรระดับปานกลาง โดยมี(μ) = 2.83, σ = 0.663

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย(μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน
จำแนกตามรายด้านและรายข้อ ด้านการมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย
และค่านิยมขององค์กร

(N=120)

ด้านการมีความเชื่อมั่น ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. พนักงานจะทุ่มเท ความพยายามให้มาก ที่สุด เพื่อจะช่วยให้ บริษัท ๑ ประ ส บ ความสำเร็จ	49 40.80%	41 34.20%	10 8.30%	14 11.70%	6 5.00%	3.94	1.190	มาก
2. พนักงานพูดกับเพื่อน ว่า บริษัท ๑ เป็นองค์กร ที่น่าทำงานด้วย	31 25.80%	54 45.00%	29 24.20%	6 5.00%	0 0.00%	3.92	0.836	มาก
3. พนักงานยอมรับงาน เกือบทุกอย่างทีู่กมอง หมายให้ทำเพื่อที่จะ รักษางานของพนักงาน ในบริษัท ๑	41 34.20%	38 31.70%	28 23.30%	9 7.50%	4 3.30%	3.86	1.079	มาก
4. พนักงานคิดว่าค่านิยม ส่วนตัวของพนักงาน คล้ายคลึงกับสิ่งที่องค์กร ต้องการ	23 19.20%	43 35.80%	32 26.70%	16 13.30%	6 5.00%	3.51	1.100	มาก
5. พนักงานรู้สึกรักดีต่อ บริษัท ๑ เล็กน้อยและ พร้อมที่จะเปลี่ยน องค์กรได้ทุกเมื่อ	20 16.70%	34 28.30%	30 25.00%	24 20.00%	12 10.00%	3.22	1.231	ปาน กลาง
รวม						3.69	0.730	มาก

จากตารางที่ 8 สามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันในการทำงาน โดยพิจารณาด้านการมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ) = 3.69, σ = 0.730 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานจะทุ่มเทความพยายามให้มากที่สุด เพื่อจะช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ มี (μ) = 3.94, σ = 1.190 และข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจต่อบริษัท ฯ เล็กน้อยและพร้อมที่จะเปลี่ยนองค์กรได้ทุกเมื่อ โดยมี (μ) = 3.22, σ = 1.231

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน โดยจำแนกตามรายด้านและรายข้อ ด้านการมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

(N=120)

ด้านการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บริษัท ฯ เป็นแรงบันดาลใจให้พนักงานนำสิ่งที่ดีที่สุดในตัวเองออกมาเพื่อสร้างผลงาน	29 24.20%	47 39.20%	34 28.30%	10 8.30%	0 0.00%	3.79	0.907	มาก
2. พนักงานดีใจมากที่พนักงานเลือกมาทำงานกับบริษัท	34 28.30%	41 34.20%	29 24.20%	11 9.20%	05 4.20%	3.73	1.098	มาก
3. พนักงานภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ฯ	27 22.50%	41 34.20%	30 25.00%	12 10.00%	10 8.30%	3.53	1.188	มาก
4. พนักงานคงได้ดีเท่ากับที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ แม้ว่าพนักงานทำงานกับ บริษัท อื่นๆ ขอเพียงให้งานมีลักษณะคล้ายคลึงกับที่ทำอยู่	18 15.00%	40 33.30%	44 36.70%	9 7.50%	9 7.50%	3.41	1.073	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ด้านการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5. หากมีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยจากสถานการณ์ปัจจุบัน ก็สามารถทำให้พนักงานลาออกจากบริษัท ฯ ได้	24 20.00%	36 30.00%	34 28.30%	16 13.30%	10 8.30%	3.40	1.191	ปานกลาง
รวม						3.57	0.720	มาก

จากตารางที่ 9 สามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันในการทำงานโดย พิจารณาด้านการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ) = 3.57, σ = 0.720 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บริษัท ฯ เป็นแรงบันดาลใจให้พนักงานนำสิ่งที่ดีที่สุดในตัวเองออกมาเพื่อสร้างผลงาน มี (μ) = 3.79, σ = 0.907 และข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หากมีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยจากสถานการณ์ปัจจุบัน ก็สามารถทำให้พนักงานลาออกจากบริษัท ฯ ได้ โดยมี (μ) = 3.40, σ = 1.191

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย(μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน

โดย จำแนกตามรายด้านและรายข้อ ด้านการมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย

และค่านิยมขององค์กร

(N=120)

การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. สำหรับตัวพนักงานแล้ว บริษัท ฯ นี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแล้วที่จะทำงานด้วย	29 24.20%	47 39.20%	34 28.30%	10 8.30%	0 0.00%	3.26	1.192	ปานกลาง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

การมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะดำรง ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
2. พนักงานสนใจ เกี่ยวกับอนาคตของ บริษัท ฯ อย่างจริงจัง	34 28.30 %	41 34.20 %	29 24.20%	11 9.20 %	05 4.20%	3.1 9	1.169	ปาน กลาง
3. บ่อยครั้งพนักงาน รู้สึกลำบากใจที่จะต้อง ยอมรับนโยบาย ของ บริษัท ฯ ที่มีต่อลูกจ้าง	27 22.50 %	41 34.20 %	30 25.00%	12 10.00 %	10 8.30%	3.0 8	0.922	ปาน กลาง
4. พนักงานคิดว่าคง ไม่ได้ทำอะไรมากกว่านี้ แล้ว หากยังยึดติดอยู่ กับองค์กรแห่งนี้	18 15.00 %	40 33.30 %	44 36.70%	9 7.50 %	9 7.50%	2.7 1	1.126	ปาน กลาง
5. การตัดสินใจทำงาน กับบริษัท ฯ นี้เป็น ความผิดพลาดอย่างยิ่ง ในชีวิต	24 20.00 %	36 30.00 %	34 28.30%	16 13.30 %	10 8.30%	1.9 3	1.101	น้อย
รวม						2.8 3	0.660	ปาน กลาง

จากตารางที่ 10 สามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันในการทำงานโดย พิจารณาจากการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ) = 2.83, σ = 0.660 สูงสุดคือ สำหรับตัวพนักงานแล้ว บริษัท ฯ นี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแล้วที่จะทำงานด้วย มี (μ) = 3.26, σ = 1.192 และข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การตัดสินใจทำงานกับบริษัท ฯ นี้เป็นความผิดพลาดอย่างยิ่งในชีวิต โดยมี (μ) = 1.93, σ = 1.101

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)
ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ไอ.โอ.
เทคนิค จำกัด ด้านความพึงพอใจในชีวิต

(N=120)

ความผูกพันต่อองค์กร	ความสุข ด้านความพึงพอใจในชีวิต	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	p-value
ด้านการมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	0.401	0.000
ด้านการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	0.295	0.001
การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกขององค์กร	0.207	0.023
รวม	0.414	0.000

จากตารางที่ 11 พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขใน
การทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.414 ($r =$
0.414, $p\text{-value} = 0.000$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานบริษัท
ไอ.โอ.เทคนิค จำกัดมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานมาก
ขึ้นไปด้วย

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานเป็นรายด้านแล้ว เป็นดังนี้

1. ด้านการมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับ
ความสุขด้านความพึงพอใจในชีวิต($r = 0.401$, $p\text{-value} = 0.000$)

2.ด้านการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความ
สัมพันธ์กับความสุขด้านความพึงพอใจในชีวิต ($r = 0.295$, $p\text{-value} = 0.001$)

3.การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมี
ความสัมพันธ์กับความสุขด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
เท่ากับ 0.207 ($r = 0.207$, $p\text{-value} = 0.023$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า
พนักงานบริษัทไอ.โอ.เทคนิค จำกัดมีการรับรู้ปัจจัยความผูกพันด้านการมีความปรารถนาอย่างแรง

กล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับสูงขึ้น จะทำให้มีความสุขด้านความพึงพอใจในชีวิตมากขึ้น

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด ด้านความพึงพอใจในงาน

(N=120)

ความผูกพันต่อองค์กร	ความสุข ด้านความพึงพอใจในงาน	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	p-value
ด้านการมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.452	0.000
ด้านการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	0.433	0.001
การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.289	0.023
รวม	0.537	0.000

จากตารางที่ 12 พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.537 ($r = 0.537$, $p\text{-value} = 0.000$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัดมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้นไปด้วย

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานเป็นรายด้านแล้ว เป็นดังนี้

1. ด้านการมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขด้านความพึงพอใจในงาน ($r = 0.452$, $p\text{-value} = 0.000$)
2. ด้านการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขด้านความพึงพอใจในงาน ($r = 0.433$, $p\text{-value} = 0.000$)
- 3.การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขความพึงพอใจในงาน ($r = 0.289$, $p\text{-value} = 0.001$)

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)
ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ไอ.โอ.
เทคนิค จำกัด ด้านอารมณ์ทางบวก

(N=120)

ความผูกพันต่อองค์กร	ความสุข ด้านอารมณ์ทางบวก	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	p-value
ด้านการมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	0.394	0.000
ด้านการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	0.431	0.000
การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกขององค์กร	0.248	0.006
รวม	0.419	0.000

จากตารางที่ 13 พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางบวกในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.419 ($r = 0.419$, $p\text{-value} = 0.000$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัดมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้นไปด้วย

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานเป็นรายด้านแล้ว เป็นดังนี้

1. ด้านการมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขด้านอารมณ์ทางบวก ($r = 0.394$, $p\text{-value} = 0.000$)
2. ด้านการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขด้านอารมณ์ทางบวก ($r = 0.431$, $p\text{-value} = 0.000$)
3. การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขด้านอารมณ์ทางบวก ($r = 0.248$, $p\text{-value} = 0.006$)

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)
ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ไอ.โอ.
เทคนิค จำกัด ด้านอารมณ์ทางลบ

(N=120)

ความผูกพันต่อองค์กร	ความสุข ด้านอารมณ์ทางลบ	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	p-value
ด้านการมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	0.180	0.049
ด้านการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	0.151	0.100
การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกขององค์กร	0.303	0.001
รวม	0.284	0.002

จากตารางที่ 14 พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางลบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.284 ($r = 0.284$, $p\text{-value} = 0.002$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานบริษัทไอ.โอ.เทคนิค จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้นไปด้วย

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานเป็นรายด้านแล้ว เป็นดังนี้

- 1.ด้านการมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขด้านอารมณ์ลบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.180 ($r = 0.180$, $p\text{-value} = 0.049$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงลบ แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทไอ.โอ.เทคนิคจำกัด มีการรับรู้ปัจจัยความผูกพันด้านการมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในระดับสูงขึ้นจะทำให้มีความสุขด้านอารมณ์ลบมากขึ้นไม่แตกต่าง
2. ด้านการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขด้านอารมณ์ทางลบ ($r = 0.151$, $p\text{-value} = 0.100$)

3.การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขด้านอารมณ์ทางลบ ($r = 0.303$, $p\text{-value} = 0.001$)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากคำถามปลายเปิดถามความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน ทั้งด้านบวกและด้านลบ และปัจจัยอื่นๆ ที่ทำให้นุคลากรมีความสุขและความสุข ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นเป็นหัวข้อได้ดังนี้

1. ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้พนักงานมีความจริงใจต่อกัน ไม่นินทาว่าร้ายกันและกัน รวมทั้งช่วยกันทำงานทั้งในหน้าที่และนอกหน้าที่
2. ควรมีระบบรางวัลให้มากกว่านี้ เช่น ไม่ลา ไม่มาสาย ควรได้รับรางวัลเพิ่มขึ้นจากที่มีอยู่แล้ว เพื่อจูงใจให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอขึ้น
3. ควรเพิ่มสวัสดิการด้านสุขภาพ นอกเหนือจากประกันสังคม เช่น ประกันชีวิต
4. เพิ่มจำนวนพนักงานให้เหมาะสมกับจำนวนงาน เนื่องจากขณะนี้พนักงานไม่เพียงพอ
5. ควรเพิ่มการฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขในการทำงานและความผูกพันองค์กรของพนักงาน ในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเองจำนวน 120 คนและวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การทำสอบค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA และการทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม

สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่าพนักงาน บริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 1.2 จากการศึกษพบว่าพนักงาน บริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สถานภาพแต่งงาน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 ส่วนใหญ่การศึกษาระดับ ม.ต้น จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นแผนกตรวจสอบและนับบรรจุ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 จาก ส่วนใหญ่เป็นมีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 ส่วนใหญ่รายได้ คือ ราย5,001-8,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2

2. วิเคราะห์ที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไอ.โอ.เทคนิค โดยรวมและรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไอ.โอ.เทคนิค โดยรวมและรายด้าน จากการศึกษพบว่า พนักงาน บริษัท ไอ.โอ.เทคนิค มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านอารมณ์ทางลบ ($\mu = 3.86$, $\mu = 3.84$, $\mu = 3.77$, $\mu = 3.06$) ตามลำดับ โดยมีด้านความพึงพอใจใน

งาน ด้านอารมณ์ทางบวก ด้านความพึงพอใจในชีวิต เป็นความสัมพันธ์ด้านบวก และ ด้านอารมณ์ทางลบ เป็นความสัมพันธ์ด้านลบ ตามลำดับ

3. ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทไอ โอ เทคนิค จำกัดโดย จำแนกตามรายด้านด้านความพึงพอใจในชีวิต และรายข้อ

ด้านความพึงพอใจในชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อยมีดังนี้ งานที่พนักงานทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลายและท้าทายความสามารถของพนักงาน พนักงานรู้สึกพึงพอใจและเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำ การดำเนินชีวิตที่ผ่านมาโดยรวมพนักงานเห็นว่าเป็นด้านบวก จากอดีตถึงปัจจุบันพนักงานมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จต่างๆในชีวิต ($\mu = 3.97, \mu = 3.94, \mu = 3.63, \mu = 3.56$) ตามลำดับ

4. ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทไอ โอ เทคนิค จำกัดจำแนกตามรายด้านด้านอารมณ์ทางบวก และรายข้อ

ด้านอารมณ์ทางบวก โดยภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงจากมากไปหาน้อย คือ พนักงานสามารถและเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและสามารถพัฒนาตนเองได้ พนักงานรู้สึกมีความสุขและเพลิดเพลินเมื่อได้ใช้เวลาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พนักงานชอบร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในโรงงาน พนักงานรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน ($\mu = 3.93, \mu = 3.83, \mu = 3.82, \mu = 3.78$) ตามลำดับ

5. ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทไอ โอ เทคนิค จำกัดโดย จำแนกตามรายด้านด้านอารมณ์ทางลบ และรายข้อ

ด้านอารมณ์ทางลบ โดยภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ความสุขในการทำงานด้านลบอยู่ในระดับมาก คือ พนักงานรู้สึกว่าตนเองไม่ได้มีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กรเท่าที่ควร ($\mu = 2.58$) และข้อความสุขในการทำงานด้านลบในระดับปานกลางคือ พนักงานไม่พอใจเพื่อนร่วมงานที่ทำผิดกฎระเบียบพนักงาน พนักงานรู้สึกเป็นทุกข์เมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายเอาไว้ พนักงานรู้สึกไม่สบายใจเมื่อเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์ภายในโรงงาน ($\mu = 2.89, \mu = 3.37, \mu = 3.40$) ตามลำดับ

6. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไอ โอ เทคนิค จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อยและมีดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการมีความเต็มใจจะทุ่มเทพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\mu =$

3.69, $\mu = 3.67$) และข้อที่ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง คือ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\mu = 2.83$) ตามลำดับ

7. ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายด้านและรายข้อ

ด้านพฤติกรรมต่อครอบครัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พฤติกรรมอยู่ในระดับมาก คือ พนักงานจะทุ่มเทความพยายามให้มากที่สุด เพื่อจะช่วยให้บริษัทฯ ประสบความสำเร็จ พนักงานพูดกับเพื่อนว่าบริษัทฯ เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย พนักงานยอมรับงานเกือบทุกอย่างที่ถูกมอบหมายให้ทำ เพื่อที่จะรักษางานของพนักงานในบริษัทฯ พนักงานคิดว่าค่านิยมส่วนตัวของพนักงานคล้ายคลึงกับสิ่งที่องค์กรต้องการ ($\mu = 3.94, \mu = 3.92, \mu = 3.86, \mu = 3.51$) และข้อที่มีพฤติกรรมในระดับปานกลาง คือ พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจต่อบริษัทฯ เล็กน้อยและพร้อมที่จะเปลี่ยนองค์กรได้ทุกเมื่อ ($\mu = 3.22$)

8. ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายด้านและรายข้อ

ด้านการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมาก ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พฤติกรรมอยู่ในระดับมาก คือ บริษัท ฯ เป็นแรงบันดาลใจให้พนักงานนำสิ่งที่ดีที่สุดในตัวเองออกมาเพื่อสร้างผลงาน พนักงานดีใจมากที่พนักงานเลือกมาทำงานกับบริษัท ฯ พนักงานภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่า พนักงานเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ฯ พนักงานคงได้ดีเท่ากับที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ แม้ว่าพนักงานทำงานกับบริษัทอื่น ๆ ขอเพียงให้งานมีลักษณะคล้ายคลึงกับที่ทำอยู่ ($\mu = 3.79, \mu = 3.73, \mu = 3.53, \mu = 3.41$) ตามลำดับ และข้อที่มีพฤติกรรมในระดับปานกลาง คือ หากมีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยจากสถานการณ์ปัจจุบัน ก็สามารถทำให้พนักงานลาออกจากบริษัท ฯ ได้ ($\mu = 3.40$)

9. ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายด้านและรายข้อ

ด้านการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลางคือสำหรับตัวพนักงานแล้ว บริษัท ฯ นี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแล้วที่จะทำงานด้วย พนักงานสนใจเกี่ยวกับอนาคตของบริษัท ฯ อย่างจริงจัง บ่อยครั้งพนักงานรู้สึกลำบากใจที่จะต้องยอมรับนโยบายบริษัท ฯ ที่มีต่อลูกจ้าง พนักงานคิดว่าคงไม่ได้อะไรมากกว่านี้แล้ว หากยังยึดติดอยู่กับองค์กรแห่งนี้ ($\mu = 3.26, \mu = 3.19, \mu = 3.08, \mu = 2.71$) ตามลำดับ และ ข้อที่มีพฤติกรรมในระดับน้อยในด้านลบคือ การตัดสินใจทำงานกับบริษัท ฯ นี้เป็นความผิดพลาดอย่างยิ่งในชีวิต ($\mu = 1.93$)

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของพนักงานบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัดกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r=0.523$ $p\text{-value}=0.000$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบรายละเอียดดังนี้ พนักงานจะทุ่มเทความพยายามให้มากที่สุดเพื่อจะช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r=0.466$ $p\text{-value} .000$)

การอภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาในครั้งนี้จะนำประเด็นสำคัญที่พบมาอภิปรายผลดังนี้

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด โดยรวมและรายด้าน โดยการหาค่า (μ), σ จากการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด มีความสุขในการทำงานต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ)= 3.63, σ = 0.604 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร ทุกด้านอยู่ในระดับบ้อยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านความพึงพอใจในงาน (μ)= 3.86, σ = 0.756 ด้านอารมณ์ทางบวก (μ) = 3.84, σ = 0.823 ด้านความพึงพอใจในชีวิต (μ) = 3.77, σ = 0.788 ด้านอารมณ์ทางลบ (μ) = 3.06, σ = 0.846

ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ)= 3.36, σ = 0.563 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อยและมีดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร(μ) = 3.69, σ = 0.728 ด้านการมีความเต็มใจจะทุ่มเทพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (μ)= 3.94, σ = 1.190 และข้อที่ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง คือ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (μ)= 2.83, σ = 0.660

จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า พนักงาน ในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด มีความสุขในการทำงานในภาพรวมในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมาก มีคะแนนสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าความสุขของพนักงานมีความสัมพันธ์กับงานความพึงพอใจในงาน รักงานที่ตนเองทำ และมีอารมณ์ทางบวกระดับมาก แสดงให้เห็นถึงควมมีสุขภาพจิตที่ดีของพนักงาน รวมทั้งมีความพึงพอใจในชีวิตระดับมาก กินอิ่มนอนหลับ โดยมีอารมณ์ทางด้านลบอยู่ในระดับสุดท้าย แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความรู้สึกไม่ดี ไม่มีความสุขในการทำงานในองค์กรน้อยที่สุด ในภาพรวมของ

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด เมื่อวิเคราะห์จากข้อมูลส่วนบุคคล จะเห็นได้ว่า พนักงานได้รับเงินเดือนมากพอสมควรเมื่อเทียบกับวุฒิการศึกษาโดยรวม คือ พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ม. ต้น ได้รับค่าตอบแทน 5000-8000บาท ต่อเดือน ดังนั้นสิ่งที่พนักงาน ต้องการควบคู่ไปกับรายได้ที่เพิ่มขึ้นก็คือ ความรู้และทักษะที่พนักงานต้องการเพิ่มขึ้น เพื่อ ปรับปรุง การทำงานในอนาคตให้ดียิ่งๆขึ้นไป และยังสร้างโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป

ซึ่งผลของการศึกษาสอดคล้องกับทฤษฎีความสุข (Happiness Theory) ของ Diener 2003 อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุข ว่าคือความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลัก ของชีวิต เช่นความพึงพอใจในงาน ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิต หรือการกระทำเหล่านี้เป็น อารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูงและอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากหลาย ปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อความ ต้องการของบุคคลเกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) (ปิยอร ลีระเดิมพงษ์ , 2552 : 14)

นอกจากนี้จากการศึกษายังพบว่า พนักงาน ในบริษัท ไอ.โอ. เทคนิค จำกัด มีความผูกพัน ต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กรมาก มีคะแนนสูงสุด แสดงให้เห็นได้ว่า พนักงานมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร และยอมรับในเป้าหมายร่วมกันของพนักงานและองค์กรอย่างถูกต้อง ดังจะเห็นได้จากการวิเคราะห์ ข้อมูลส่วนบุคคลจะเห็นได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่ทำงานกันมานาน 1-5ปี โดยมีบางส่วนทำงานมา นานกว่า10ปี ซึ่งยืนยันได้ถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในหัวข้อที่ได้ระดับมาก ลำดับตามมา คือ ด้านการมีความเต็มใจจะทุ่มเทพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และข้อ ที่ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง คือ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร นั้นหมายถึงแนวโน้มที่อาจจะมีการเปลี่ยนงานได้ในอนาคตถ้าหา ยองค์กรอื่นมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า

ข้อคิดเห็นอื่นๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จากพนักงาน บริษัท ไอ.โอ. เทคนิค จำกัดสรุป ได้ดังนี้

1. พนักงานต้องการให้องค์กร จัดให้มีการสนทนากันมากขึ้น เช่นนำพนักงานท่องเที่ยว พักผ่อน
- 2.ยังมีความเหลื่อมล้ำระหว่างพนักงานที่ทำงานเร็วและพนักงานที่ทำงานช้าแต่ได้รับ ค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันมากนัก
3. พนักงานต้องการให้มีการส่งเสริมเพิ่มทักษะและความรู้มากขึ้น
4. ต้องการสวัสดิการเพิ่ม เช่น ร้านค้าภายใน ขายสินค้าราคาถูก

5. ต้องการจัดให้มีสหกรณ์เงินกู้
6. ต้องการรื้อรับส่งพนักงาน
7. ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้พนักงานมีความจริงใจต่อกัน ไม่นินทาว่าร้ายกัน และกัน รวมทั้งช่วยกันทำงานทั้งในหน้าที่และนอกหน้าที่
8. ควรมีระบบรางวัลให้มากกว่านี้ เช่น ไม่ลา ไม่มาสาย ควรได้รับรางวัลเพิ่มขึ้นจากที่มีอยู่แล้ว เพื่อจูงใจให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอขึ้น
9. ควรเพิ่มสวัสดิการด้านสุขภาพ นอกเหนือจากประกันสังคม เช่น ประกันชีวิต
10. เพิ่มจำนวนพนักงานให้เหมาะสมกับจำนวนงาน เนื่องจากขณะนี้พนักงานไม่เพียงพอ
11. ควรเพิ่มการฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด มีผลมาจากรายได้ผลตอบแทน และการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเพื่อความเจริญก้าวหน้าและน่าอยู่ของบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค ในอนาคต

1. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าแรง ควรจ่ายตามความสามารถหรือประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าจ่ายตามค่าแรงขั้นต่ำเพื่อเป็นกำลังใจให้แก่พนักงานที่ทำงานโดยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดีเลิศ

2. ปรับปรุงระบบการคัดเลือกพนักงาน โดยจัดให้มีการรับเฉพาะพนักงานที่มีทักษะมีความเข้าใจพอสมควร ปรับวุฒิขั้นต่ำของพนักงานใหม่จาก ประถม เป็นมัธยม แทน เพื่อให้องค์กรได้พนักงานที่มีความรู้พื้นฐานเพิ่มขึ้น การฝึกอบรมต่างๆจะได้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3. จัดอบรมภายในองค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้และทักษะมากขึ้นโดยเฉพาะพนักงาน

รุ่นใหม่ๆที่อายุน้อยเพื่อให้มีขวัญกำลังใจและมีโอกาสก้าวหน้า

4. ส่งเสริมให้พนักงานศึกษาหาความรู้เพิ่มขึ้นจากหน่วยงานภายนอก เช่น ส่งพนักงานไปอบรมยังหน่วยงานทั้งของรัฐและเอกชน

5. ปรับปรุงด้านขวัญและกำลังใจ ทั้งในรูปเงินตอบแทน หรือ อื่นๆ เช่น เพิ่มการประกันชีวิต

6. ปรับปรุงขั้นตอนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงาน

7.ด้านการดูแลด้านสุขภาพ องค์กรควรจัดให้มีระบบป้องกันอันตราย จากเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน ควรใส่ใจต่อสุขภาพร่างกายของพนักงาน เช่น จัดให้มีการแจ้งข่าวสารด้านสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น จัดการตรวจร่างกายประจำปีให้แก่พนักงานทุกคน

8. ปรับปรุงเครื่องจักรและอุปกรณ์ภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานทำงานได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

9. ให้พนักงานมีส่วนร่วมมากขึ้น ทั้งด้านการบริหารและการจัดการ ในรูปแบบต่างๆ เช่น ให้มีตัวแทนพนักงานในการประชุมระดับต่างๆ

10. ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน หน่วยงานควรจัดสรรสวัสดิการ จัดบริการต่างๆ แก่ ผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ คำนึงถึงสภาพความจำเป็นในการดำรงชีพของพนักงาน ว่าจำเป็นต้องมี สวัสดิการเพิ่มเติมหรือไม่ เช่น จัดให้มีทุนการศึกษาสำหรับบุตรหลาน

11. ปริมาณคนกับปริมาณงานควรสัมพันธ์กันและจัดตำแหน่งคนให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ

12. ควรจัดการประชุมให้กระชับแต่บ่อยครั้งขึ้นเพื่อสร้างการรับรู้ข่าวสารร่วมกันและทั่วถึงขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างมากในช่วงที่ผ่านมา ความต้องการแรงงาน เพิ่มขึ้นตามลำดับการเข้าออกงาน มีผลกระทบต่อการจัดการและการวางแผนกำลังคนใน ภาคอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายในการจัดหาคนทดแทน การปฐมนิเทศ การ พัฒนากำลังคน รวมทั้งการสรุปรงานหรือการเชื่อมต่องาน ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงและต้นทุนอย่างหนึ่ง เนื่องจากโดยปกติ สถานประกอบการต้องจัดฝึกอบรมพนักงานเพื่อให้เข้ากับลักษณะงานของสถาน ประกอบการนั้น งานหลายชนิดต้องอาศัยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by doing) การเปลี่ยน คนงานจะไม่ชำนาญเท่าคนเก่า อัตราการออกจากงานสูงเป็นสาเหตุให้องค์กรต้องลงทุนในการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์สูงด้วย ก่อนให้เกิดผลเสียในระยะยาวด้วย ดังนั้นจึงเป็นเรื่องท้าทาย อย่างยิ่งที่จะทำอย่างไรให้มีการเข้า-ออกงานอยู่ในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่องค์กร โดย สร้าง แรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงในงานพัฒนาบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านรายได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับระบบค่าตอบแทน และรางวัลจูงใจในการทำงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกดีต่อองค์กรอันจะทำให้เกิดความผูกพันไม่พบปัญหาการขาดงานหรือลาออกจากงาน

2. ผู้บริหารควรตระหนักว่าบุคลากรทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อองค์กร จึงควรจัดการให้วัตถุประสงค์ขององค์กรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องบริหารงานโดยให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงตัวบุคคล การยกย่องให้เกียรติการเอาใจใส่ดูแล จัดหาผลประโยชน์ตอบสนองความต้องการทั้งทางการและทางใจ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความสุขในการทำงาน คงความมีสมรรถภาพและคุณภาพในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ และความมั่นคงในการดำรงชีวิต

3. ปรับปรุงสถานที่ทำงาน บรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ให้พนักงานได้รู้สึกผ่อนคลาย เมื่อเข้ามายังสถานที่ทำงาน

4. ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร จัดให้มีการร่วมกลุ่มทำกิจกรรมต่างๆ เล่น ท่องเที่ยว จัดกีฬา จัดการแสดงต่างๆ ร่วมกันระหว่างพนักงานระดับต่างๆ และพนักงานด้วยกันเอง

5. จัดการเกี่ยวกับ กฎ กติกา ระเบียบ และการลงโทษ ต่างๆ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ เพื่อให้กฎระเบียบต่างๆเป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย

6. การให้คำชมเชย หรือของรางวัลในความสำเร็จ รางวัลเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการเสริมสร้างกำลังใจ เสริมสร้างแรงจูงใจ เช่นเงินรางวัล หรือ การประกาศเกียรติคุณต่างๆให้เป็นเกียรติแก่พนักงาน

7. คำตำหนิ หรือการสอนสั่งต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานประสบความสำเร็จ เป็นที่ทราบกันดีว่า การตำหนิบุคคลเป็นเรื่องยากกว่าการให้คำชมเชยมากนัก ผู้มีอำนาจในการให้คำตำหนิควรได้รับการฝึกอบรมเป็นพิเศษในเรื่องดังกล่าวเพื่อให้การตำหนินั้นก่อนให้เกิดผลบวก เพื่อให้พนักงานได้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มิใช่ให้พนักงานหมดกำลังใจที่ถอย หรือ โกรธเคือง

8. องค์กรควรคำนึงถึงสิทธิ ผลประโยชน์ รายได้ หรือสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมพอเพียง และยุติธรรม ทำดียอมได้ดี ทำงานยอมได้มาก เพื่อให้พนักงานที่ทำงานดีได้มีกำลังใจ และพนักงานที่ยังทำงานไม่ดีได้มีกำลังใจในการปรับปรุงตนเองเพื่อหวังความก้าวหน้าหรือรายได้ที่มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้ผลการวิจัยที่มาจากการทำแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด ซึ่งผลที่ได้อาจเป็นเพียงมุมหนึ่งของความเป็นจริง เช่น พนักงานบางคนอาจจะกลัวในการให้คำตอบตามความรู้สึกจริง หรือพนักงานอาจจะไม่เข้าใจคำถามดีพอ การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ พูดคุย สัมภาษณ์การทำงานในสถานการณ์จริงของพนักงานในแผนกต่างๆ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องมากกว่านี้
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์หรืออาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ เช่น ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความเครียด บรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วมวางแผนในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กัลยา วานิชย์บัญชา. การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2543.
- กาญจนา นุใจทอง. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานในพนักงานระดับปฏิบัติการขององค์กรเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,2542.
- กฤษณ์ เวชสาร. การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.คณะกรรมการประสานงานโครงการปรัณรงคุณภาพชีวิตของประชาชนในชาติ. 2529. การนำปฐมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การส่งเสริมส่งเสริมสหกรณ์การค้าผ่านศึก,2546.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล , ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ.วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2546 ,61.
- ชาญชัย อาจิณสมภาร. พฤติกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต. 2538. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี,2535.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติในการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2541.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. การบริหารบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,2532.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช,2519.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. การพัฒนาคุณภาพชีวิต : การแนะแนวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต หน่วยที่1 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ,ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟสท์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ Happiness at work of employee at First Drug Company Limited, Chiang Mai Province วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเชียงใหม่,2533.
- บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. วิกฤตเล็กข้าง-ว่างงานและทางออก. กรุงเทพฯ: ไปโตไทป์,2540.

ปรีชา เปี่ยมพงษ์สานต์. การมีส่วนร่วมของแรงงานกับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม.

กรุงเทพฯ: มูลนิธิ อารมณ์ พงษ์พจน์, 2535.

ปิยอร ลีระเต็มพงษ์ , ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ และศัลยศาสตร์
ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช .วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิทยาการสังคมและ
การจัดการระบบสุขภาพ มหาวิทยาลัยศิลปากร , 2552 ,5.

ประทุมทิพย์ สุกานันท์ และคณะ,ความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์
ขอนแก่น : โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ , 2551.

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. “ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ
จังหวัดลำปาง” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553.

เพ็ญศรี วายวานนท์. การจัดการทรัพยากรคน. กรุงเทพฯ: ปิ่นเกล้าการพิมพ์, 2533.

ภรณ์ กิรีติบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์. 2529.

มาริสสา ทรงพระ. คุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณี ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.วิทยานิพนธ์วิทยา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า
คุณทหารลาดกระบัง, 2546.

รุจิ อุศลปัสักดิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่น
ผูกพันต่อของพนักงานธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.

รวมศิริ เมนะโพธิ์. “เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข : กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับ
ปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.

วาสนา สร้อยเกร็ด . ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากร: สถาบันวิจัยภาษา และวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร , 2551.

ศศิธร โตพัฒนกุล , ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
งานการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา .
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยบูรพา,
2547 ,6.

ศิริพร พันธุลี. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณลักษณะงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและ
 ค่านิยมการบริการของพนักงานโรงแรมจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยา ศาสตรมหา
 บัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. 2540. รายงานการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน.
 กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการศึกษาและคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. ศูนย์ข้อมูลอุตสาหกรรม. 2550. “สรุปภาวะ
 เศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2549 และแนวโน้มปี 2550.” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา
http://www.oie.go.th/industrystatus1_th.asp (22 มกราคม 2550).

สุกัญญา อินโตะโคด. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การความต้องการมี
 ส่วนร่วมในองค์การ และความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอภาคเหนือ
 ตอนบน.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง , 2550.

สุชาติ ศรีวรการ. อำนาจฝ่ายปกครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย. วิทยานิพนธ์นิติศาสตร
 มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2531.

สรายุทธ ปฎิมาประกร. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของ
 พนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
 2549

สุกัญญา อินโตะโคด. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความต้องการ
 มีส่วนร่วมในองค์การและมีความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขต
 ภาคเหนือตอนบน” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.

สืบเอกฉัฐพล ศิลาทอง , การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงาน
 สรรพากร สำนักงานสรรพากรภาค 6 . การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
 จัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

เสริมศรี เวชชะ, คุชฎีวรรณ เรื่องรุจิระ และเดือนใจ แวงงาม. ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับ
 คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ:วิทยาลัยพยาบาล
 กรุงเทพ กองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข, 2535.

อัจฉรา นวจินดา. แนวคิดเรื่องการศึกษาเครื่องชี้วัดความสุขและคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ: ภาควิชา
 ศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2524.

อภิชาติ ภูพานิช . การใช้ดัชนีวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักอธิการบดี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคม
สงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ,2551.

อิทธินัน สันทัต. Employ engagement : ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์ บริษัท ซี วี แอล การพิมพ์ จำกัด, 2550.

ภาษาอังกฤษ

Bovee, C. L. et. al. 1933. Management. New York: McGraw-Hill.

Casio, W. F. 1989. Managing Human Resources. New York: McGraw-Hill.

Edward Diener , Subject Well-Being , Psychological Bulletin 95 , 3 (2003) , 542-575 .

Miner, J. B. 1992. Industrial-Organization Psychology. New-York: The State University of
New York at Buffalo.

Mowday, M. et. al. 1982. "Absenteeism and Turnover." Employee Organization Linkages :
The Psychology of Commitment. New York: Academic Press.

Mowday, R. T.; Porter, L. W. and Steer, R. M. 1982. Employee–Organization Linkages. New
York: Linkages. Cited in Luthans, Fred. 1992. Organization Behavior. 6th ed. Singapore:
McGraw Hill., 89

Steer, R. M. and Porter, L. W. 1983. Motivation and Work Behavior. New York: McGraw Hill.

UNESCO. 1978. "Indicator of Environmental Quality of Life." Research and Papers in Social
Science. Paris: UNESCO

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

thailis . [ออนไลน์] . เข้าถึงเมื่อ 8 กรกฎาคม 2554 . เข้าถึงได้จาก <http://tdc.thailis.or.th/tdc>

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. . [ออนไลน์] . เข้าถึงเมื่อ 10 สิงหาคม 2554. เข้าถึงได้จาก
http://library.cmu.ac.th/digital_collection/etheses

กระทรวงอุตสาหกรรม . [ออนไลน์] . เข้าถึงเมื่อ 16 สิงหาคม 2554 . เข้าถึงได้จาก
<http://www.industry.go.th>

Peoplevalue. [ออนไลน์] . เข้าถึงเมื่อ 3 กันยายน 2554 . เข้าถึงได้จาก <http://www.peoplevalue.co.th>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามของงานวิจัย

แบบสอบถาม

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานใน บริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยค้นคว้าแบบอิสระในระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตหัวปลีไฟฟ้า ภูมิศึกษา บริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดผิดหรือถูก ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้ในการประกอบการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระเท่านั้น ขอรับรองว่าความคิดเห็นและข้อมูลทั้งหมดที่ท่านตอบจะถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบใดๆต่อการทำงานของท่าน โดยจะนำเสนอข้อมูลโดยส่วนรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น แบบสอบถามชุดนี้มีคำถามจำนวน 41 ข้อ จำนวน 5 หน้า แบ่งเป็น 4 ตอน (โปรดตอบให้ครบทุกข้อ ทุกหน้า) คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 16 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 15 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 ข้อ

5 คะแนนคือเห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 1 คะแนนคือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ

1. แบบสอบถามชุดนี้ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อจะประเมินประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร
2. ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
	1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต					
1.	จากอดีตถึงปัจจุบันท่านมีความพึงพอใจต่อระดับความสำเร็จต่างๆในชีวิต					
2.	การดำเนินชีวิตที่ผ่านมา โดยรวมท่านเห็นว่าเป็นด้านบวก					
3.	ท่านรู้สึกพึงพอใจและเพลิดเพลินในงานที่ท่านทำเป็นประจำ					
4.	งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลาย และท้าทายความสามารถของท่าน					
	2. ด้านความพึงพอใจในงาน					
5.	ท่านมีความสุขในการทำงานในแต่ละวัน					
6.	ท่านทำงานด้วยความสุขสบายทั้งกายและใจ					
7.	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำเป็นงานที่สร้างสรรค์และสามารถพัฒนาตนเองได้					
8.	ท่านรอคอยที่จะได้รับการมอบหมายงานใหม่ๆ ให้เสมอ					
	3. ด้านอารมณ์ทางบวก					
9.	ท่านรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน					
10.	ท่านชอบร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในโรงงาน					
11.	ท่านรู้สึกมีความสุขและเพลิดเพลินเมื่อได้ใช้เวลาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
12.	ท่านสามารถและเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและสามารถพัฒนาตนเองได้					
	4. ด้านอารมณ์ทางลบ					
13.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์ภายในโรงงาน					
14.	ท่านรู้สึกเป็นทุกข์เมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายเอาไว้					
15.	ท่านไม่พอใจเพื่อนร่วมงานที่ทำผิดกฎระเบียบพนักงาน					
16.	ท่านรู้สึกว่าตนเองไม่ได้มีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กรเท่าที่ควร					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
	1.ด้านการมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1.	ท่านจะทุ่มเทความพยายามให้มากที่สุด เพื่อจะช่วยให้บริษัท ฯ ประสบความสำเร็จ					
2.	ท่านพูดกับเพื่อนว่า บริษัท ฯ เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย					
3.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจต่อบริษัท ฯ เล็กน้อยและพร้อมที่จะเปลี่ยนองค์กรได้ทุกเมื่อ					
4.	ท่านยอมรับงานเกือบทุกอย่างที่ถูกมอบหมายให้ทำเพื่อที่จะรักษางานของท่านในบริษัท ฯ					
5.	ท่านคิดว่าค่านิยมส่วนตัวของท่านคล้ายคลึงกับสิ่งที่องค์กรต้องการ					
	2. ด้านการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
6.	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ฯ					
7.	ท่านคงได้ดีเท่ากับที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ แม้ว่าท่านทำงานกับบริษัทอื่นๆ ขอเพียงให้งานมีลักษณะคล้ายคลึงกับที่ทำอยู่					
8.	บริษัท ฯ เป็นแรงบันดาลใจให้ท่านนำสิ่งที่ดีที่สุดในตัวเองออกมาเพื่อสร้างผลงาน					
9.	หากมีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยจากสถานการณ์ปัจจุบัน ก็สามารถทำให้ท่านลาออกจากบริษัท ฯ ได้					
10.	ท่านดีใจมากที่ท่านเลือกมาทำงานกับบริษัท ฯ					
	3.การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร					
11.	ท่านคิดว่าคงไม่ได้อะไรมากกว่านี้แล้ว หากยังยึดติดอยู่กับองค์กรแห่งนี้					
12.	บ่อยครั้งท่านรู้สึกลำบากใจที่จะต้องยอมรับนโยบายของบริษัท ฯ ที่มีต่อลูกจ้าง					
13.	ท่านสนใจเกี่ยวกับอนาคตของบริษัท ฯ อย่างจริงจัง					
14.	สำหรับตัวท่านแล้ว บริษัท ฯ นี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแล้วที่จะทำงานด้วย					
15.	การตัดสินใจทำงานกับบริษัท ฯ นี้เป็นความผิดพลาดอย่างยิ่งในชีวิต					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าบริษัทควรปรับปรุงด้านรายได้ผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2. หากบริษัทอื่นยื่นข้อเสนอการจ้างงานที่ดีกว่าให้แก่ท่าน ท่านจะย้ายงานหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

3. ท่านมีความคิดเห็นว่าบริษัทควรปรับปรุงเรื่องใดก่อนเพื่อทำให้บริษัทพัฒนาและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นกว่าปัจจุบันหรือไม่เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

****ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถาม****

ภาคผนวก ข

ค่าทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 15 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Happy1	114.30	144.148	.581	.807
Happy2	114.57	147.702	.461	.811
Happy3	114.10	147.197	.503	.810
Happy4	113.90	150.231	.422	.813
Happy5	114.00	146.759	.534	.809
Happy6	114.30	142.148	.711	.803
Happy7	114.33	143.264	.560	.807
Happy8	114.37	152.171	.221	.818
Happy9	114.07	147.375	.516	.810
Happy10	114.20	151.476	.301	.816
Happy11	114.00	145.724	.629	.807
Happy12	114.10	151.266	.335	.815
Happy13	114.70	145.528	.267	.819
Happy14	114.43	147.151	.263	.818
Happy15	114.50	150.534	.240	.818
Happy16	114.70	149.734	.240	.818
relat1	113.70	149.734	.552	.812
relat2	114.20	149.407	.414	.813
relat3	115.07	143.168	.372	.813
relat4	114.30	154.355	.062	.826
relat5	114.80	152.579	.141	.822
relat6	114.70	160.769	-.146	.835
relat7	114.87	145.154	.474	.810
relat8	114.20	149.752	.425	.813
relat9	115.17	136.695	.589	.802
relat10	113.80	145.959	.632	.807

ตารางที่15 (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
relat11	115.80	155.269	.021	.829
relat12	115.07	149.444	.259	.817
relat13	114.50	147.983	.253	.819
relat14	113.90	148.714	.565	.811
relat15	116.37	153.482	.066	.828

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 31

Alpha = .862

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นางสาวพรรณพนัช ไตรรัตนกุล

ที่อยู่ 292 ซอยจรัญสนิทวงศ์ 75 ถนนจรัญสนิทวงศ์ เขตบางพลัด
 แขวงบางพลัด กรุงเทพฯ 10700

ที่ทำงาน บริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550 สำเร็จการศึกษาปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศาสนศึกษา)
 มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2553 ศึกษาระดับปริญญาโท
 สาขาวิชา การประกอบการ
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2549 – 2552 บริษัท เด็กดี อินเตอร์แอคทีฟ จำกัด
 ตำแหน่ง คอสมินิส (Part time)

พ.ศ. 2550 - 2552 บริษัท อินไซด์เอเซีย (ประเทศไทย) จำกัด
 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ขายต่างประเทศ

พ.ศ. 2553 – ปัจจุบัน บริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด
 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่จัดซื้อ