

การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร ความสุขในการทำงาน
และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนข้ามชาติแห่งหนึ่ง
Organizational Sustainable Development, Happiness at Work
and Organizational Commitment of Employees
in a Private Transnational Company

ธนภรณ์ ปราบชม *

Thanaporn Prabchom

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Master of Science in Community Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

เฉลิมขวัญ สิงห์วี**

Chalermkwan Singhwee

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ประเทศไทย

Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

Email: thanaporn.prab@ku.th, fsoccks@ku.ac.th

Received: June 25, 2024

Revised: October 19, 2024

Accepted: October 26, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ๔ ข้อ คือ (๑) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามปัจจัยส่วนบุคคล (๓) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ (๔) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทเอกชนข้ามชาติแห่งหนึ่ง จำนวน ๓๑๘ คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

* นางสาวธนภรณ์ ปราบชม Miss Thanaporn Prabchom นิสิตปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Master of Science in Community Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

** ผศ.ดร.เฉลิมขวัญ สิงห์วี Asst.Prof.Dr.Chalermkwan Singhwee อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ Thesis Advisor

ผลการศึกษา พบว่า (๑) การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก (๒) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ (๓) การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และ (๔) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

คำสำคัญ : การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร; ความสุขในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; พนักงานบริษัทเอกชน

Abstract

The four objectives of this research were: (1) to study organizational sustainable development, happiness at work and organizational commitment of employees, (2) to compare the organizational commitment of employees by personal factors, (3) to study the relationship between organizational sustainable development and organizational commitment, and (4) to study the relationship between happiness at work and organizational commitment. The sample in this research consisted of 318 employees in a private transnational company. A questionnaire was utilized to collect data. The statistical analysis consisted percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and Pearson's correlation coefficient.

The research results revealed that: (1) the organizational sustainable development, happiness at work and organizational commitment of employees were overall at a high level, (2) employees with different personal factors including age, marital status, educational level, and years of working experience had statistically significant difference in organizational commitment at the .01 level, (3) organizational sustainable development had positive correlation with organizational commitment at statistical significance .01 level, and (4) happiness at work had positive correlation with organizational commitment at statistical significance .01 level.

Keywords: Organizational Sustainable Development; Happiness at Work; Organizational Commitment; Private Company Employees

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคม จึงทำให้แต่ละองค์กรพยายามที่จะพัฒนาการบริหารทางด้านประสิทธิภาพ การดำเนินงานและใส่ใจถึงชีวิตของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน นอกเหนือจากนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพสูง สามารถสร้างข้อได้เปรียบที่เหนือกว่า และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจของการทำงานในหลาย ๆ ระบบขององค์กร อีกทั้งบริษัทเอกชนข้ามชาติถือเป็นบริษัทที่มีการแข่งขันที่สูง มีรูปแบบในการดำเนินธุรกิจที่มีจุดเด่นตามวัฒนธรรมของเจ้าของธุรกิจและผู้บริหารที่แตกต่างกันไป บริษัทเอกชนข้ามชาติหลายแห่งพยายามเร่งสร้างข้อได้เปรียบ โดยการพัฒนาองค์กรให้เป็นไปอย่างยั่งยืน และพัฒนาบุคลากรให้เป็นทุนมนุษย์ที่ดี มีความรู้ มีความสามารถเพื่อให้องค์กรสามารถสร้างผลผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินธุรกิจอย่างมั่นคง

การพัฒนาที่ยั่งยืนมีความสำคัญในภาคธุรกิจเป็นอย่างยิ่ง หากจะให้ธุรกิจดำเนินไปอย่างยั่งยืน ธุรกิจจำเป็นต้องมีเป้าหมายเชิงสังคมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วย เช่น การปกป้องสิ่งแวดล้อม การสร้างความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางสังคม การพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นต้น^๑ ดังนั้น การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรจึงเป็นเรื่องที่ควรศึกษาสำหรับการประเมินและปรับปรุงองค์กรให้ก้าวหน้าพร้อมรับการแข่งกันอย่างต่อเนื่อง รวมถึงได้รับความไว้วางใจจากสังคมในฐานะพลเมืองบริษัทที่ดีและดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยคำนึงถึงความยั่งยืนทางสังคมเพื่อการพัฒนาองค์กรเพื่อก่อให้เกิดความยั่งยืน ดังที่ Elkington^๒ อธิบายว่า เป้าหมายทางธุรกิจนั้นไม่สามารถแยกออกจากสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของธุรกิจทั้งหมด ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจกับกิจการโดยไม่เบียดเบียนแต่เป็นการฟื้นฟูสังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น องค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่มองเห็นความสำคัญของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ไม่ใช่แค่การหวังผลในระยะสั้น แต่เป็นการวางรากฐานเพื่อให้องค์กรเติบโตได้ในระยะยาว

อีกหนึ่งปัจจัยที่องค์กรต้องคำนึงถึง คือ การทำให้บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข เพราะหากองค์กรใดสามารถสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ ย่อมทำให้การบริหารองค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากเมื่อพนักงานในองค์กรมีความสุข จะส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

^๑ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, “การสร้างความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ”, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://drkriengsak.blogspot.com/2007/09/corporate-sustainability.html> [๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕].

^๒ Elkington, J., “The triple bottom line”, in *Environmental management: Readings and cases*, Michael V. Russo, (United States : SAGE Publications, 2008), pp. 49-66.

และนวัตกรรมใหม่ ๆ อันส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและเกิดความยั่งยืนอย่างแท้จริง^{๑๑} โดยแนวคิดของ Diener^{๑๒} กล่าวว่า การมีความสุขสำคัญสำหรับคนส่วนมาก และการมีความสุขในการทำงานย่อมส่งผลให้มีสุขภาวะที่ดีในการดำรงชีวิตได้มากกว่า แนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาอธิบายถึง ๔ องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน มีอารมณ์ทางบวกที่เป็นสุขกับชีวิตการทำงาน และอารมณ์ทางลบ ที่ถึงแม้ว่าจะเกิดความรู้สึกทางลบในการทำงานแต่พนักงานสามารถแก้ไขหรือหาทางจัดการเพื่อให้ตนเองมีความสุข จึงอธิบายได้ว่า ความสุขในการทำงานมีผลต่อชีวิตและการทำงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และส่งผลทำให้เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากของการเป็นสมาชิกภายในองค์กร เพราะพนักงานทุกคนล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิภาพและอยู่รอดต่อไปได้ หากพนักงานไม่มีความสุขในการทำงานอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานลดลงได้เช่นกัน และในทางกลับกันเมื่อพนักงานทำงานแล้วมีความสุข ความสัมพันธ์ภายในองค์กรก็จะดีขึ้น และยังส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จตามไปด้วย ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องใช้ความพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้พนักงานได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยสร้างสิ่งจูงใจที่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในองค์กร^{๑๓}

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างพนักงานกับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร ซึ่งเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรว่าได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับในองค์กร ตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ดังที่ Allen and Meyer^{๑๔} สร้างแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่ออธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบต่างๆและพฤติกรรมของพนักงานประกอบด้วย

^{๑๑} รวมศิริ เมนะโพธิ, “เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์”, สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), บทนำ.

^{๑๒} Diener, E., “Frequently Answered Questions about subjective well-being (Happiness and Life Satisfaction)”, [Online], Available: <http://labs.psychology.illinois.edu/~ediener/faq.html> [November 5, 2022].

^{๑๓} ญาดา พงศบริพัตร, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจประกันวินาศภัย”, ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (สาขาการธุรกิจศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๒), บทนำ.

^{๑๔} Allen, N. J., & Meyer, J. P., “The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization”, *Journal of Occupational Psychology*, vol.63 No.1 (March, 1990) : 1-18.

๓ องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรู้สึก คือการที่พนักงานประสงค์ที่จะอยู่ในฐานะสมาชิกขององค์กร มีความเต็มใจที่อยากทำงานในแต่ละวันออกมาให้ดี ด้านความต่อเนื่อง คือการประมวลผลของพนักงาน จากการมีส่วนร่วมกับองค์กรหรือสิ่งที่ได้รับจากองค์กร ว่าพนักงานจะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปหรือ มีความคิดที่จะอยากเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และด้านบรรทัดฐาน ที่พนักงานเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อหลีกเลี่ยงผลที่จะตามมา เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น เพื่อตอบแทนในผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากองค์กร แต่อย่างไรก็ตามความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน ได้ตามความต้องการ ซึ่งการที่พนักงานขาดความผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรม ที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ขาดความรับผิดชอบต่อการทำงาน การไม่ตรงต่อเวลา การขาดงาน การลางาน และการลาออกจากงาน เป็นต้น ดังนั้นการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทำให้องค์กรได้ทราบว่า บุคลากรในองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร เพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนาการบริหารงานและด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปได้^๗

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนข้ามชาติแห่งหนึ่ง เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้มาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาบริษัทให้เป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน องค์กรแห่งความสุข และนำไปใช้วางแผนลดอัตราการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พัฒนาระบบ การบริหารในองค์กรเพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรอย่างต่อเนื่อง พนักงานมีความสุข ในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

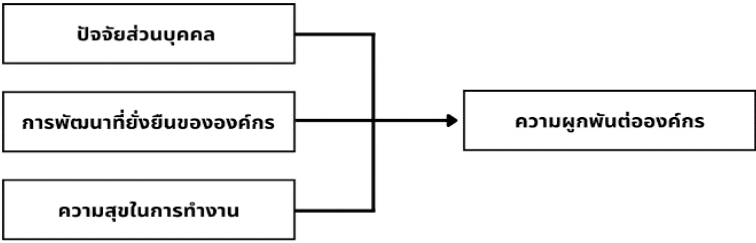
๑. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
๒. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามปัจจัยส่วนบุคคล
๓. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
๔. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

^๗ ศิริลักษณ์ รักเจียม และคณะ, “ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน อธิการบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง”, วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๔) : ๑๖-๓๐.

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ ๑ พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ ๒ การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- สมมติฐานที่ ๓ ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนข้ามชาติแห่งหนึ่ง จำนวน ๑,๕๓๖ คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จำนวน ๓๑๘ คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นแบบสอบถามมีทั้งหมด ๔ ส่วน โดยส่วนที่ ๑ เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน เป็นคำถามแบบเลือกตอบและเติมข้อมูลในช่องว่าง จำนวน ๖ ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนที่ ๒ คือแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร ส่วนที่ ๓ คือแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และส่วนที่ ๔ คือแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัด ๕ ระดับ คือ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ได้ ๕ คะแนน ตอบ “เห็นด้วย” ได้ ๔ คะแนน ตอบ “ไม่แน่ใจ” ได้ ๓ คะแนน ตอบ “ไม่เห็นด้วย” ได้ ๒ คะแนน และตอบ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ได้ ๑ คะแนน โดยจำแนกเกณฑ์การวัดเป็น ๕ ระดับ คือ ระดับน้อยที่สุด ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับมาก และระดับมากที่สุด

๓. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๓ ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ในช่วง ๐.๖๐ – ๑.๐๐ และทดลองใช้กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐ คน เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient)

พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .๙๗๐ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .๙๖๒ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .๙๖๐

๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล

๔.๑ ผู้วิจัยขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามเอกสารรับรองเลขที่ COE No. COE66/078

๔.๒ ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากโครงการปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาพิเศษ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถึงบริษัทเอกชนข้ามชาติแห่งหนึ่งเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพนักงาน

๔.๓ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล แจกแบบสอบถามให้กับพนักงานจำนวน ๓๑๘ ชุด หลังจากนั้นจึงทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามขั้นตอนต่อไป

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อใช้ในการอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ทำการศึกษา ประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น ๕ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ ๕๒.๒๐) อายุ ๓๖-๔๕ ปี (ร้อยละ ๓๑.๔๕) สถานภาพสมรส (ร้อยละ ๔๙.๐๖) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ ๕๑.๕๗) อายุงานไม่เกิน ๕ ปี (ร้อยละ ๒๕-๑๖) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๐๕,๐๐๑-๒๕,๐๐๐ บาท (ร้อยละ ๔๖.๘๖)

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนข้ามชาติแห่งหนึ่ง

ตารางที่ ๑ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร รายด้านและโดยรวมของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านเศรษฐกิจ	๓.๗๐	๐.๖๐	มาก
ด้านสังคม	๓.๘๓	๐.๖๓	มาก
ด้านสิ่งแวดล้อม	๔.๐๔	๐.๖๑	มาก
การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรโดยรวมเฉลี่ย	๓.๘๕	๐.๕๕	มาก

จากตารางที่ ๑ พบว่า การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรโดยรวมของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๕$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๐๔$) รองลงมาคือด้านสังคม ($\bar{X} = ๓.๘๓$) และการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = ๓.๗๐$)

ตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสุขในการทำงานรายด้าน และโดยรวมของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	๓.๗๙	๐.๖๕	มาก
ด้านความพึงพอใจในงาน	๓.๘๗	๐.๕๔	มาก
ด้านอารมณ์ทางบวก	๔.๐๒	๐.๕๕	มาก
ด้านอารมณ์ทางลบ	๓.๗๕	๐.๕๘	มาก
ความสุขในการทำงานโดยรวมเฉลี่ย	๓.๘๖	๐.๔๙	มาก

จากตารางที่ ๒ พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๖$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางบวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๐๒$) รองลงมาคือด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = ๓.๘๗$) ด้านความพึงพอใจในชีวิต ($\bar{X} = ๓.๗๙$) และด้านอารมณ์ทางลบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = ๓.๗๕$)

ตารางที่ ๓ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน และโดยรวมของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านความรู้สึก	๓.๘๖	๐.๖๘	มาก
ด้านความต่อเนื่อง	๓.๕๓	๐.๘๓	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	๓.๕๙	๐.๗๑	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ย	๓.๖๖	๐.๖๘	มาก

จากตารางที่ ๓ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๖$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๓.๘๖$) รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = ๓.๕๙$) และด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = ๓.๕๓$)

ตอนที่ ๓ ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ ๔ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		ความผูกพันต่อองค์กร				
		n	$\bar{X}$	t	p-value	
เพศ	ชาย	๑๖๖	๓.๖๘	๐.๖๙	๐.๔๑	.๖๘๐
	หญิง	๑๕๒	๓.๖๕	๐.๖๗		
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๖๔	๓.๗๘	๐.๖๖	๓.๒๕	.๐๐๑**
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	๑๕๔	๓.๕๔	๐.๖๙		

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๕ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ปัจจัยส่วนบุคคล		ความผูกพันต่อองค์กร				
		SS	df	MS	F	p-value
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	๑๐.๓๔๕	๓	๓.๔๔๘	๗.๙๑๒	.๐๐๐**
	ภายในกลุ่ม	๑๓๖.๘๕๕	๓๑๔	.๔๓๖		
	รวม	๑๔๗.๒๐๑	๓๑๗			
สถานภาพสมรส	ระหว่างกลุ่ม	๑๑.๔๒๘	๒	๕.๗๑๔	๑๓.๒๕๗	.๐๐๐**
	ภายในกลุ่ม	๑๓๕.๗๗๒	๓๑๕	.๔๓๑		
	รวม	๑๔๗.๒๐๑	๓๑๗			
อายุงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑๐.๓๑๙	๔	๒.๕๘๐	๕.๘๙๙	.๐๐๐**
	ภายในกลุ่ม	๑๓๖.๘๘๒	๓๑๓	.๔๓๗		
	รวม	๑๔๗.๒๐๑	๓๑๗			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๕๐	๓	.๖๑๗	๑.๓๓๒	.๒๖๔
	ภายในกลุ่ม	๑๔๕.๓๕๑	๓๑๔	.๔๖๓		
	รวม	๑๔๗.๒๐๑	๓๑๗			

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๕ พบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส อายุงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตอนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตารางที่ ๖ ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร							
	ด้านความรู้สึก		ด้านความต่อเนื่อง		ด้านบรรทัดฐาน		โดยรวม	
	r	p	r	p	r	p	r	p
ด้านเศรษฐกิจ	.๖๕๙	.๐๐๐	.๕๙๗	.๐๐๐	.๖๓๗	.๐๐๐	.๖๘๐	.๐๐๐
ด้านสังคม	.๖๗๕	.๐๐๐	.๕๗๒	.๐๐๐	.๖๘๖	.๐๐๐	.๖๙๒	.๐๐๐
ด้านสิ่งแวดล้อม	.๕๙๕	.๐๐๐	.๕๖๒	.๐๐๐	.๕๖๒	.๐๐๐	.๕๗๘	.๐๐๐
การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร	.๗๑๖	.๐๐๐	.๖๐๖	.๐๐๐	.๗๐๐	.๐๐๐	.๗๒๕	.๐๐๐

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๖ พบว่า การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ตอนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตารางที่ ๗ ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความสุขในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร							
	ด้านความรู้สึก		ด้านความต่อเนื่อง		ด้านบรรทัดฐาน		โดยรวม	
	r	p	r	p	r	p	r	p
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	.๕๖๕	.๐๐๐	.๕๘๙	.๐๐๐	.๕๘๑	.๐๐๐	.๖๒๖	.๐๐๐
ด้านความพึงพอใจในงาน	.๗๓๒	.๐๐๐	.๖๑๓	.๐๐๐	.๖๖๐	.๐๐๐	.๗๑๙	.๐๐๐
ด้านอารมณ์ทางบวก	.๖๘๙	.๐๐๐	.๕๒๓	.๐๐๐	.๕๖๒	.๐๐๐	.๖๓๔	.๐๐๐
ด้านอารมณ์ทางลบ	.๕๙๒	.๐๐๐	.๔๐๑	.๐๐๐	.๔๖๕	.๐๐๐	.๕๑๙	.๐๐๐
ความสุขในการทำงาน	.๗๕๗	.๐๐๐	.๖๒๙	.๐๐๐	.๖๗๐	.๐๐๐	.๗๓๗	.๐๐๐

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๗ พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

อภิปรายผลการวิจัย

๑. ผลการศึกษาการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร พบว่า การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรโดยรวมของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากบริษัทเอกชนข้ามชาติแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม มีนโยบายและเป้าหมายชัดเจนที่พนักงานในองค์กรสามารถรับรู้และเข้าใจได้

๒. ผลการศึกษาความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากพนักงานบริษัทเอกชนข้ามชาติที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรอย่างดี แต่ละแผนกมีหน้าที่ช่วยเหลือกันอย่างชัดเจน บรรยากาศภายในองค์กรไม่ได้มีความตึงเครียดจนเกินไป ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร จึงทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความผ่อนคลาย พร้อมทั้งองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ร่วมผลักดันการทำงานร่วมกันและเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรสามารถแสดงความคิดเห็น

๓. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากพนักงานบริษัทเอกชนข้ามชาติที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร และอยากที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนี้ต่อไปอย่างต่อเนื่อง

๔. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๑ พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิงต่างมีการรับรู้ถึงบรรยากาศหรือวัฒนธรรมภายในองค์กรไม่แตกต่างกันมากนัก การที่พนักงานจะผูกพันต่อองค์กรจึงไม่เกี่ยวกับเพศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวิมล สิ้นธสารสมบัติ^๑ ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันไม่มีผลทำให้ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

๔.๒ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๑) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุ ๔๖ ปี ขึ้นไปเป็นช่วงอายุที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด อาจเนื่องมาจากยิ่งอายุมากขึ้น พนักงานมีความผูกพันต่อ

^๑ ทิพวิมล สิ้นธสารสมบัติ, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)”, การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, ๒๕๕๓), บทคัดย่อ.

องค์กรมากขึ้น อีกทั้งช่วงวัยกลางคน ซึ่งเป็นช่วงอายุที่ลงหลักปักฐาน อยากรมีความมั่นคง อาจส่งผลให้พนักงานไม่อยากจะเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและประสงค์ที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป และพนักงานที่มีอายุไม่เกิน ๒๕ ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากช่วงอายุที่แตกต่างกันของพนักงานได้ส่งผลต่อการสะสมประสบการณ์ชีวิต มุมมองในการทำงาน และการทำงานภายในองค์กรแตกต่างกัน อันส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร โดยเฉพาะด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิชพร เล่าชะ^๙ ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญแตกต่างกัน

๔.๓ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๑) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด อาจเนื่องมาจากพนักงานอยู่กับองค์กรมานาน แม้จะมีสถานะครอบครัวที่เปลี่ยนไป ทำให้มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานกับองค์กรอย่างเต็มที่ และต่อเนื่อง ในขณะเดียวกัน อาจมีการครอบครัวยุติ ต้องทำงานหาเงินมาดูแลครอบครัว โดยเฉพาะพนักงานที่ต้องดูแลบุตรคนเดียว อีกทั้งองค์กรอาจมีความใส่ใจดูแลพนักงานดี ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีโอกาที่จะเปลี่ยนงานได้มากกว่า ตัดสินใจได้ง่ายกว่า เพราะมีปัจจัยให้คำนึงถึงน้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิกร แตรรอด^{๑๐} ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการสังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

๔.๔ พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๑) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีอาจคิดว่าตนเองมีทางเลือกที่น้อยกว่า เมื่อรับผิดชอบในหน้าที่การงานได้อย่างเหมาะสม พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ รวมทั้งองค์กรดูแลพนักงานระดับปฏิบัติการได้ดี มีสวัสดิการที่เหมาะสมไม่ว่าพนักงานจะมีคุณวุฒิอะไร จึงมี

^๙ วณิชพร เล่าชะ, “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๖๒), บทคัดย่อ.

^{๑๐} นิกร แตรรอด, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง”, สารนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, (สาขาวิชาการจัดการ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๖๐), บทคัดย่อ.

ความคิดที่อยากเปลี่ยนงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ที่อาจคิดมองหาทางเลือกการเปลี่ยนงานมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทรเพ็ญ^{๑๑} ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

๔.๕ พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๑) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากระยะเวลาในการทำงานได้ก่อให้เกิดการสะสมความรู้สึกผูกพันที่มากขึ้น รู้สึกถึงความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เมื่อพนักงานทำงานในองค์กรเป็นเวลานาน ก็ไม่ยากเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ จันทวงษ์^{๑๒} ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

๔.๖ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากพนักงานได้รับการสนับสนุนในด้านอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ เงินโบนัส รวมทั้งองค์กรมีการกำหนดฐานเงินเดือน สวัสดิการของตำแหน่งงานไว้ชัดเจน ทำให้ถึงแม้ว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนจะแตกต่างกัน รวมไปถึงหากพนักงานมีความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร ก็ส่งผลให้พนักงานอยากทำงานกับองค์กรต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภัสสรณ์ พุ่มพฤษ และ ภัสรา พงษ์สุขเวชกุล^{๑๓} ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี ได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

^{๑๑} สมจิตร จันทรเพ็ญ, “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)”, การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๗), บทคัดย่อ.

^{๑๒} ณัฐวุฒิ จันทวงษ์, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)”, วารสารรังสิตสารสนเทศ การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต, ครั้งที่ ๑๖ (สิงหาคม ๒๕๖๔) : ๑๓๕๒-๑๓๖๓.

^{๑๓} เพ็ญภัสสรณ์ พุ่มพฤษ และ ภัสรา พงษ์สุขเวชกุล, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี”, ใน เรื่องเต็มการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ครั้งที่ ๑๓: ตามรอยพระยุคลบาท เกษตรศาสตร์กำแพงแสน, รวบรวมจัดพิมพ์โดย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน กองบริหารวิชาการและนิสิต, (นครปฐม, ๒๕๕๙) : ๒๔๒๒-๒๔๓๑.

๕. การศึกษาความสัมพันธ์ของการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อาจเนื่องมาจาก เมื่อองค์กรมีแนวทางการดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม หรือเรียกว่ามีการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นที่อยากทำงานที่องค์กรแห่งนี้ต่อไป เพราะมองเห็นว่าองค์กรมีความมั่นคง และสามารถผ่านวิกฤติความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจได้ อีกทั้งเมื่อองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานอย่างเท่าเทียม สนับสนุนการเรียนรู้ คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน มีการช่วยเหลือสังคม มีกิจกรรมช่วยเหลือพนักงานและรณรงค์เพื่อตระหนักถึงการรักษาสีสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ยิ่งองค์กรมีความยั่งยืนในมุมมองของพนักงาน ก็ทำให้องค์กรนำร่วมงานด้วย ส่งผลให้พนักงานอยากทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งองค์กรก็อยากให้พนักงานอยู่อย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ El-Sayed et al.^{๑๔} ที่ศึกษาเรื่องผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรต่อความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า การพัฒนาที่ยั่งยืนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

๖. การศึกษาความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อาจเนื่องมาจาก เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน สามารถสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตของตนเอง มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน รวมไปถึงบรรยากาศในการทำงานเอื้อให้พนักงานมีความผ่อนคลายต่อสภาพแวดล้อมรอบข้าง เมื่อเจอปัญหาพนักงานพร้อมที่จะแก้ไข หรือจัดการกับความรู้สึกตนเองได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น ตลอดจนเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานอยากทำงานในองค์กรต่อไป โดยไม่คิดเปลี่ยนงาน เพราะพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับจากองค์กร ก็ก่อให้เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรงรอง โชติธนสกุล^{๑๕} ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ และ

^{๑๔} El-Sayed, M., Wahba, M., Ragheb, M.A. and Elgharabawy, A., “The Impact of Job Commitment on the Relationship between Organizational Culture and Sustainable Development”, *Open Access Library Journal*, vol.8 (February, 2021) : 1-28.

^{๑๕} พิรงรอง โชติธนสกุล, “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่”, *การค้นคว้าอิสระวารสารศาสตรมหาบัณฑิต*, (คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๙), หน้า ๗๑.

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อวัชพงษ์ มีคุณ^{๑๖} ที่ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

๑. องค์กรควรมุ่งเน้นการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่งเสริมการทำงานของพนักงานให้เกิดกำลังใจและความต่อเนื่องที่จะอยู่กับองค์กร เช่น มีนโยบายการปรับขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการอย่างเหมาะสมและเสมอภาค แผนบุคคลอาจเพิ่มระบบการให้ค่าตอบแทนพนักงาน ในด้านการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนพนักงานในด้านต่างๆ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

๒. แม้ว่าองค์กรจะมีวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่ก็จำเป็นต้องจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแน่ใจว่า แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรจะมีความชัดเจน มีข้อบกพร่องน้อยและพัฒนาต่อไป มีการพัฒนาผู้นำในองค์กร หรือในอนาคตอาจมีการจัดตั้งแผนกการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยตรง เพื่อให้มีความชัดเจนและเป็นระบบยิ่งขึ้น โดยกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสสังคมในปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

๓. ส่งเสริมและวางแผนแนวทางให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานอย่างชัดเจนมากขึ้น เช่น องค์กรใส่ใจถึงความคิดเห็นของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ สร้างบรรยากาศที่ดีให้กับพนักงาน มีพื้นที่ในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเหมาะสม ผู้บริหารในแต่ละแผนกเป็นส่วนสำคัญที่จะสร้างความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานในแต่ละแผนกเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เน้นให้พนักงานรู้ถึงศักยภาพของตนเอง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการศึกษาการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจประเภทอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

๒. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการของการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร เพื่อศึกษาและพัฒนาองค์กรให้นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง

๓. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกของความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้อย่างชัดเจน และได้รับมุมมองที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษามากยิ่งขึ้น

^{๑๖} อวัชพงษ์ มีคุณ, “ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน)”, วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ), ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๓ (พฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๖๒) : ๘๕๖-๘๗๑.

บรรณานุกรม

- ญาติ พงศปริพัตร. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจประกัน. วิทยาศาสตร์”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. สาขาการธุรกิจศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๒.
- ณัฐวุฒิ จันทวงศ์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)”. **วารสารรังสิตสารสนเทศ การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต**. ครั้งที่ ๑๖ (สิงหาคม ๒๕๖๔) : ๑๓๕๒-๑๓๖๓.
- ทิพวิมล สันธสารสมบัติ. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร การศึกษา บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)”. **การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรในมนุษย์: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, ๒๕๕๓.
- นิกร แดงรอด. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัด หน่วยงานราชการ แห่งหนึ่ง”. **สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการจัดการ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๖๐.
- พิรกรรณ โชติธนสกุล. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่”. **การค้นคว้าอิสระวารสารศาสตร์ มหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการจัดการสื่อสารองค์กร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๙.
- เพ็ญภัสสรณ์ พุ่มพุกษ์ และ ภัสรา พงษ์สุขเวชกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี”. ใน **เรื่องเต็มการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสน ครั้งที่ ๑๓: ตามรอยพระยุคลบาท เกษตรศาสตร์กำแพงแสน**. ๒๔๒๒-๒๔๓๑. รวบรวมจัดพิมพ์โดยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน สำนักงานวิทยาเขต กำแพงแสน กองบริหารวิชาการและนิสิต. นครปฐม, ๒๕๕๙.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. “เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์”. **สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.
- วนัชพร เล่าฮะ. “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๖๒.

ศิริลักษณ์ รักเจียม ญัฐวัชร ประทีป ณ ถลาง และจวีร์วรรณ จันทลา. “ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง”. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๒ (ธันวาคม ๒๕๖๔) : ๑๖-๓๑.

สมจิตร จันทรเพ็ญ. “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)”. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๗.

อวัชพงษ์ มีคุณ. “ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน)”. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ). ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม ๒๕๖๒) : ๘๕๖-๘๗๑.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. “The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization”. *Journal of Occupational Psychology*. Vol.63 No.1 (March, 1990): 1-18.

Elkington, J. “The triple bottom line”. *Environmental management: Readings and cases*. Michael V. Russo. United States : SAGE Publications, 2008.

El-Sayed, M., Wahba, M., Ragheb, M.A. and Elgharabawy, A. “The Impact of Job Commitment on the Relationship between Organizational Culture and Sustainable Development”. *Open Access Library Journal*. Vol.8 (February, 2021): 1-28.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. “การสร้างความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ”. แหล่งที่มา: <https://drkriengsak.blogspot.com/2007/09/corporate-sustainability.html> [๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕].

Diener, E. “Frequently Answered Questions about subjective well-being (Happiness and Life Satisfaction)”. [Online]. Available: <http://labs.psychology.illinois.edu/~ediener/faq.html> [5 November 2022].