

ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
บริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายวัสดุตกแต่งอาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

JOB CHARACTERISTICS AND HAPPINESS AT WORK AFFECTING ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF EMPLOYEES IN AN IMPORT AND DISTRIBUTION COMPANY FOR
BUILDING DECORATION MATERIALS IN BANGKOK

ปิยาพัชร ดาวจันทร์^{1*} และ ทองฟู ศิริวงศ์²

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Piyaphat Daochan^{1*} and Tongfu Siri Wong²

¹ Department of Education Management, Faculty of Education,

Ramkhamhaeng University, Thailand

² Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding author: Piyaphut54@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายวัสดุตกแต่งอาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สร้างความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายวัสดุตกแต่งอาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายวัสดุตกแต่งอาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 4) เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันในองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายวัสดุตกแต่งอาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 5) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายวัสดุตกแต่งอาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ พนักงานบริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายวัสดุตกแต่งอาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 50 คน โดยเก็บข้อมูลทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันในองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคลของ

พนักงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานและความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าปัจจัย ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรมากที่สุด ดังนั้นตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรได้ 49.2% ซึ่งหมายความว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษานี้ที่อาจมีผลต่อความผูกพันในองค์กร

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านลักษณะงาน,ความสุขในการทำงาน,ความผูกพันในองค์กร

Abstract

This research aims to examine 1) The job characteristics of employees in an import and distribution company for building decoration materials in Bangkok. 2) Analyze organizational commitment based on employees' personal factors.3) Investigate the influence of job characteristics and work happiness on organizational commitment.The study was conducted on a sample of 50 employees. The statistical analyzed includes descriptive statistics such as frequency , percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

This research findings indicate that Personal factors such as gender, age, marital status, education level, job position, and tenure did not significantly impact organizational commitment. Impact of Job Characteristics and Work Happiness on Organizational CommitmentJob characteristics and work happiness were significantly related to organizational commitment at the 0.05 level. Work achievement and work relationships had the most influence on organizational commitment.Independent variables explained 49.2% of the variance in organizational commitment, suggesting other factors not included in this study may also play a role.

Keywords: Job characteristic, Work engagement,Happiness at work

1.บทนำ

ในปี 2567 ภาวะเศรษฐกิจไทยยังคงอยู่ในช่วงฟื้นตัวอย่างช้า ๆ แม้ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) จะขยายตัวเพียง 2.3% (สภาพัฒน์,2567) แต่การลงทุนในภาคเอกชนและการบริโภคสินค้าคงทน โดยเฉพาะในภาคอสังหาริมทรัพย์ กลับแสดงสัญญาณชะลอตัวอย่างเห็นได้ชัดการก่อสร้างที่อยู่อาศัยลดลง ความต้องการซื้อที่อยู่อาศัยก็ลดลงเช่นกัน หนี้ครัวเรือนเป็นหนึ่งในปัญหาสำคัญเชิงโครงสร้างที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนและการเติบโตอย่างยั่งยืนของเศรษฐกิจไทย ภาครัฐและธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) ให้ความสำคัญและร่วมกันผลักดันแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง โดยหลักเกณฑ์การให้สินเชื่ออย่างรับผิดชอบและเป็นธรรม (Responsible Lending) ที่มีผลบังคับใช้เมื่อต้นปี 2567 เป็นการวางรากฐานแนวทางแก้ไขปัญหาลูกหนี้้อย่างยั่งยืน ผ่านความเข้มงวดในการกำกับ

สถาบันการเงินให้ช่วยเหลือลูกหนี้ที่ประสบปัญหาด้วยการปรับโครงสร้างหนี้ทั้งก่อนและหลังการเป็นหนี้เสีย การเติบโตของเศรษฐกิจยังมีความแตกต่างกันในแต่ละภาคส่วน รายได้ของครัวเรือนและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) บางกลุ่มยังฟื้นตัวได้ไม่เต็มที่ ขณะที่ภาระหนี้และค่าครองชีพหรือต้นทุนการประกอบธุรกิจยังอยู่ในระดับสูง ส่งผลให้ลูกหนี้กลุ่มเปราะบางจำนวนมากยังเผชิญกับปัญหาในการชำระหนี้ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2567) เนื่องจากความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจและความยากลำบากในการเข้าถึงสินเชื่อจากธนาคาร ส่งผลให้ตลาดอสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทยเผชิญกับภาวะซบเซา อนาคตของตลาดอสังหาริมทรัพย์ยังคงมีความท้าทายอยู่มาก หากเศรษฐกิจยังไม่สามารถฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว การลงทุนในอสังหาริมทรัพย์จะยังคงหดตัวต่อไป ความต้องการที่อยู่อาศัยอาจลดลงต่อเนื่องในระยะสั้น ถึงแม้ว่าภาคบริการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวจะขยายตัว แต่ก็ยังไม่เพียงพอที่จะขับเคลื่อนเศรษฐกิจและกระตุ้นการลงทุนในอสังหาริมทรัพย์ได้เต็มที่ คนที่ทำงานในภาคอสังหาริมทรัพย์ เช่น นายหน้า พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ และผู้รับเหมาก่อสร้าง ต่างเผชิญกับปัญหาจำนวนมาก เช่น ยอดขายที่ลดลง ความไม่แน่นอนในการลงทุน และการเลื่อนโครงการใหม่ ๆ ออกไปเพื่อรับมือกับปัญหาเหล่านี้ ผู้ที่ทำงานในภาคอสังหาริมทรัพย์ควรปรับตัวด้วยการหากลยุทธ์ใหม่ ๆ เช่น การมุ่งเน้นกลุ่มผู้บริโภคที่มีกำลังซื้อสูง หรือการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การตลาดออนไลน์หรือการนำเสนอบริการเสมือนจริง (Virtual Reality) เพื่อลดต้นทุนและขยายโอกาสทางธุรกิจ ทำให้พนักงานมีแรงกดดันอย่างมากจากการทำงานในภาคอสังหาริมทรัพย์โดยเฉพาะในกลุ่มธุรกิจขนาดเล็ก ที่ต้องเผชิญกับยอดขายที่ต่ำลง ขายสินค้าและบริการยากขึ้น ทำให้พนักงานขาดความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงลักษณะงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กรอีกด้วย

ปัญหานี้ครัวเรือนยังส่งผลกระทบโดยตรงต่อแรงงานในภาคอสังหาริมทรัพย์และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากสภาพคล่องของผู้ประกอบการที่ลดลงอาจนำไปสู่การชะลอโครงการก่อสร้าง การลดขนาดแรงงาน หรือแม้กระทั่งการเลิกจ้างพนักงานในบางส่วน นอกจากนี้ แรงงานที่มีภาระหนี้สูงอาจประสบปัญหาในการดำรงชีวิต ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงและกระทบต่อความมั่นคงทางการเงิน ภายใต้อิทธิพลด้านลักษณะงานที่อาจมีภาระงานมากกว่าจำนวนพนักงาน หรือสวัสดิการที่ลดน้อยลง อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร เมื่อพนักงานและองค์กรต้องประสบกับปัญหาเศรษฐกิจ พนักงานจะมีความคิดเห็นอย่างไรที่จะคงอยู่กับองค์กร เพื่อข้ามผ่านวิกฤตเศรษฐกิจนี้ไปพร้อมกับองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานและความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยที่สร้างความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เพื่อเสนอแนะวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการสนับสนุนให้พนักงานมีความผูกพันในองค์กรเพื่อลดการเข้า-ออกจากรายงานของพนักงาน โดยผู้วิจัยเห็นว่าข้อมูลและผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดนโยบายสร้างความสุขในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรในอนาคต

2. ทบทวนวรรณกรรม

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

2.1.1 ลักษณะงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากง่ายความท้าทายของงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ตลอดจน ความมีเกียรติของงาน ความมีสิทธิพิเศษ และความภูมิใจ ในงาน (ภคินี ดอกไม้งาม, 2546, หน้า 7) คุณลักษณะงาน Hackman & Oldham (1980 : 59) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน โดย การวิจัยครั้งนี้อ้างอิงแนวคิดองค์ประกอบของคุณลักษณะงาน 5 ด้าน ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ลักษณะของงานที่พนักงานจะต้อง ใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานหรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ลักษณะของงานที่พนักงานแต่ละ คนรับรู้ทุกขั้นตอนของการทำงาน และพนักงานสามารถทำงานนั้น ๆ ได้นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ลักษณะของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ขององค์การการทำงานของผู้อื่น และพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ
4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสรภาพในการใช้ วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงาน
5. ผลสะท้อนจากงาน (Feedback) หมายถึง ลักษณะของงานที่แสดงให้พนักงานได้ทราบ ถึงข้อมูลโดยตรงของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไป เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงงานการปฏิบัติงาน

Hackman & Oldham (1980: 59) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึงการออกแบบงานที่มุ่งเน้นคุณลักษณะงานหลัก ๆ ในงานของพนักงาน ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน Hackman and Oldham (1975) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่จะช่วย อธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงานได้ดีที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา โดยมีความคิดเห็นว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจภายในงาน พนักงานจะสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีออกมา และจะเป็นการผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีเช่นนั้นต่อไป แบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) โดย Hackman and Oldham ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ . คุณลักษณะของงาน 5 ประการ ที่มีส่วนให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างอันเนื่องมาจากหลายๆ ด้านในหน่วยงาน ทำให้บุคคลต้องนำความรู้ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- 2) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่บุคลากรได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมด และสามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้
- 3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของบุคคลหน่วยงานเดียวกัน หรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน
- 4) ความมีเอกสิทธิ์ของงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในการคิดการตัดสินใจและการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

5) ผลย้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยของบุคลากรที่ได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน

สภาวะทางจิตวิทยา (Critical Psychological States) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงาน 3 ประการ ได้แก่

- 1) ประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced Meaningfulness of Work) หมายถึง ระดับความรู้สึกของพนักงานว่างานนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จากความหลากหลายของทักษะการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด และความสำคัญของงาน
- 2) ประสบการณ์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcome) หมายถึง ระดับความรู้สึกของพนักงานว่าตนสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จากความเป็นอิสระของงาน
- 3) การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (Knowledge of Results) หมายถึง ระดับการรับรู้ของพนักงานต่อผลการปฏิบัติงานที่ตนทำ พิจารณาได้จากข้อมูลย้อนกลับ สรุปได้ว่า คุณลักษณะของงานทั้ง 3 ประการ มีผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประการ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลและงาน (Personal and Work Outcomes) เมื่อบุคคลมีสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประการข้างต้นแล้วจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ดังต่อไปนี้

- 1) มีแรงจูงใจภายในงานสูงขึ้น
- 2) มีผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 3) มีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น
- 4) มีอัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานลดลง นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลอีก 3 ประการ ที่มีความสำคัญต่อความเข้าใจและการตอบสนองในทางบวกต่องาน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจภายในงานและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ได้แก่
 1. ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน การมีความรู้ และทักษะที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานสามารถส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี และเกิดความรู้สึกทางบวกต่องานที่ทำ
 2. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในด้าน ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง มักมีแรงจูงใจภายในงานสูง หากได้ปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อน หรือท้าทาย
 3. ความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน เช่น รายได้เพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้บังคับบัญชา สามารถส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกทางบวกต่องาน และเกิดแรงจูงใจภายในงานได้มากขึ้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.2.1 ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) คือ ผลลัพธ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเกิดจากการกระทำ ความคิดสร้างสรรค์และความรู้สึกปลื้มปิติยินดีนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานด้วยความสุข สนุกสนาน มีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างบุคคล มีความผูกพันในงานและปรารถนาที่จะตั้งใจปฏิบัติงานในองค์การต่อไป (ดร.กัณวณ ขอดวิศิษฐ์ศักดิ์ และรัตนดิษฐา อยู่เย็น, 2564)

โดย Manion (2003) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กรที่ตน ได้ร่วมปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ติดต่อกันพูดคุยอย่างเป็นมิตร เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีสังคมการทำงานที่ดี มีความปรารถนาดีต่อกัน และก่อให้เกิดความรู้สึกที่เป็นสุข ทั้งยังเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานที่ทำงานอีกด้วย (Wasanthanarat, 2009; Lyubomirsky, King & Diener, 2005; Haar, Schmitz, Di Fabio & Daellenbach, 2019)
2. ด้านความรักในงาน (Love at the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรักและความผูกพันกับงานอย่างเหนียวแน่น รู้ว่าตนเองมีภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้เสร็จลุล่วง มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน มีความกระตือรือร้นสุขใจ เพลิดเพลิน มีความสุขและปรารถนาที่จะได้ปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความรู้สึกภูมิใจในตนเองมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน (Wasanthanarat, 2009; Yodwisitsak, Yooyen & Kitakawa, 2019)
3. ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่า ตนปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา (Thayaping, 2006; Lyubomirsky, King & Diener, 2005)
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่า ตนเองได้รับการยอมรับและเป็นที่น่าเชื่อถือในหน่วยงาน ทั้งจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามของตนที่มีต่องาน ผู้ร่วมงานมีความคาดหวังที่ดีและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของตน ได้ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการทำงานภายในหน่วยงานของตน ตลอดจน ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Baron, Fortin, Frei, Hauver & Shack, 1990; Haar, Schmitz, Di Fabio & Daellenbach, 2019)

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

2.3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร Meyer and Allen (1991, p.252-276) ได้พัฒนาแนวคิดที่เรียกว่า Three Component Model of Commitment โดยกล่าวว่า ความผูกพันด้วยความรัก (affective), ความผูกพันให้ต้องอยู่ต่อ (continuance), และ ความผูกพันด้านสำนึกทางจิตใจ (normative) แม้จะแตกต่างกันในด้านเนื้อหา แต่ก็ส่งผลให้ความรู้สึกอยากออกจากงานของพนักงานลดลง Meyer และ Allen กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันด้วยความรัก จะทำงานอยู่กับบริษัทเพราะพวกเขาต้องการ (want to) ที่จะอยู่ พนักงานที่มีความผูกพันให้ต้องอยู่ต่อ เพราะพวกเขาเห็นว่า เป็นเรื่องที่ต้องอยู่ (need to) และพนักงานที่มีความผูกพันด้านสำนึกทางจิตใจ จะทำงานอยู่กับบริษัท เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องสมควรที่จะอยู่ (ought to) องค์ประกอบทั้งสามนี้เป็นสภาวะทางจิตวิทยาของพนักงานมี ต่อองค์กร สะท้อนทัศนคติที่มององค์กรเป็นเป้าหมาย และอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน ความผูกพันที่ พนักงานมีต่อการทำงานกับองค์กร จึงเป็นผลรวมของสภาวะทางจิตวิทยาขององค์ประกอบหรือปัจจัยทั้ง 3 ดังนี้

1. ความรู้สึกชอบหรือรักในงานที่ทำ (Affective Commitment: AC) ความรู้สึกชอบหรือรักในงานที่ทำ ไม่ได้เกิดมาจากตัวงาน แต่เกิดจากความผูกพันทางจิตใจ (emotional attachment) ของพนักงานที่มีต่อองค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ความรู้สึกดีๆ ที่ส่งให้พวกเขาออกจากบ้านมาทำงานในแต่ละวัน มาจากความสุข (self fulfillment) ที่ได้รับจากการได้มาแบ่งปันเวลา ความคิดเห็น และร่วมกิจกรรมกับผู้ร่วมงานที่ทำให้ความรู้สึกที่เป็นมิตร ไม่ว่าจะเป็นเพื่อน ลูกน้อง หรือผู้บังคับบัญชา เมื่อ

พนักงานมีความรู้สึกที่ดีและมีความสุขกับงาน ความพึงพอใจในงานที่ทำนี้จะย้อนกลับมาสร้างความรู้สึก รักในงานที่ทำให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

2. ความกลัวว่าจะต้องสูญเสียบางสิ่ง (Continuance Commitment: CC) การรับรู้หรือความรู้สึกกลัวความสูญเสียที่ต้องออกจากองค์กรหรือบริษัท เรียกว่า Side Bets สาเหตุสำคัญที่สุดน่าจะมาจากเรื่องเงิน ถ้าเขารู้สึกว่าได้รับค่าจ้างหรือผลประโยชน์ที่สูงและไม่สามารถหาได้จากที่อื่น เขาจะอยากทำงานอยู่ที่นั่นต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ การออกจากบริษัทไปจะกลายเป็นเรื่องที่ไม่สม เหตุผลไปโดยสิ้นเชิง อย่างไรก็ตาม ความกลัวสูญเสียยังมีเรื่องอื่นอีกมากมายที่ไม่ใช่เรื่องเงิน เช่น กลัวว่าจะ เสียทีมงานที่ทำร่วมกันมาเป็นเวลานาน กลัวว่าจะเสียการได้รับการยอมรับในความสำเร็จของทักษะหรือสถานะที่มีอยู่ในปัจจุบัน เสียความอายุงานที่อยู่มานานและอยู่ในลำดับแรกๆ ขององค์กร ฯลฯ ความรุนแรงในความรู้สึกสูญเสียดังกล่าวจะเพิ่มมากขึ้นตามอายุงานและประสบการณ์ พนักงานจะยังมีความรู้สึกผูกพันมาก ขึ้นหากอยู่ในบทบาทหน้าที่การงานที่ประสบความสำเร็จ หรือได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหลายครั้ง ภายในบริษัทนั้น หากงานใหม่ที่เขาลี้ภัยไว้ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องเหล่านี้ ก็เป็นเรื่องที่น่ากลัวหากจะต้อง ไปเริ่มต้นใหม่

3. ความรู้สึกว่าสมควรต้องอยู่ต่อไป (Normative Commitment: NC) ความรู้สึกผูกพันประเภทนี้ อาจเรียกได้อีกอย่างว่า ความจงรักภักดี (loyalty) เกิดขึ้นเมื่อพนักงานรู้สึก ว่า การทำงานกับบริษัทหรือองค์กร เป็นสิ่งที่เขาต้องทำแม้จะไม่ค่อยมีความสุขนักกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย หรือมีโอกาสนั้นที่ดีกว่าอยู่ภายนอก แต่เขาก็จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปเพราะคิดว่านั้นคือสิ่งที่ สมควรจะทำ ความรู้สึกจงรักภักดีหรือพันธะผูกพันนี้มีที่มาหลายอย่าง อาจเกิดขึ้นตั้งแต่วันที่พนักงานสมัครเข้า ทำงานและได้รับการคัดเลือกทั้งๆ ที่รู้ตัวว่ามีคุณสมบัติที่ไม่น่าได้รับการพิจารณา การได้รับโอกาสดังกล่าวได้สร้างความรู้สึกผูกพันให้อยากตอบแทนด้วยการทำงานอยู่กับบริษัทเป็นเวลานาน หรือการได้รับความ ช่วยเหลือทางการเงินจากบริษัทในรูปแบบต่างๆ เช่น การได้รับทุนการศึกษา ก็อาจทำให้เขารู้สึกสำนึกใน บุญคุณที่บริษัทให้ความช่วยเหลือและจะต้องชดใช้ด้วยการทำงานให้ดีที่สุดแม้จะได้รับแรงกดดันในเรื่องอื่นๆ ก็ตาม

Miner (1992, pp. 115-116) ได้ศึกษาและแบ่งแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่แสดงออกมา ผ่านพฤติกรรมที่กระทำออกมาอย่างเป็นประจำเสมอต้นเสมอปลาย คือเมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร จะแสดงออกโดยการไม่โอนย้าย หรือลาออกจากที่ทำงานเดิมเพื่อไปทำงานใหม่ และพยายามที่จะรักษา ความเป็นสมาชิกไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Becker (1960, pp. 32-40) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็น ผลมาจากการที่พนักงานได้ไตร่ตรองแล้วว่า เมื่อเขาทิ้งสถานะการเป็นสมาชิกขององค์กรไป เขาจะสูญเสีย ผลประโยชน์อะไรบ้าง เพราะการที่พนักงานเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรใด จะเกิดการลงทุนในองค์กรนั้นขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเวลา กำลังกาย สติปัญญา หรือกำลังใจที่เสียไปให้กับองค์กร โดยที่ Becker เรียกสิ่งเหล่านี้ว่า Side-bet การที่พนักงานได้ลงทุนลงแรงในองค์กรแล้วนั้น พนักงานย่อมจะคาดหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับจาก องค์กรที่ทำให้รู้สึกว่าคุณค่า

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคล ที่ได้รู้สึกว่า ตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการ เปรียบเทียบผลได้ ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติใน รูปแบบของการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างมีความเชื่อมั่น มีความตั้งใจพยายามอย่าง พยายามเต็มที่เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์กรและปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกของ องค์กรไว้ (รุสนีย์ เตะระมะ, 2564)

3.วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายวัสดุตกแต่งอาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ใน ครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน จากวารสารวิชาการ หนังสือวิชาการ บทความวิชาการรวมถึง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นเพื่อแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตรงตามความมุ่งหมายในการศึกษา 2. ศึกษาข้อคำถามที่มาจากแบบสอบถามของงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาถึงความสอดคล้อง ครอบคลุม และตรงประเด็น กับแนวคิดและทฤษฎีที่ต้องการศึกษา ในเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน: ทัศนศึกษา บริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายวัสดุตกแต่งอาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครออกแบบ สร้างข้อคำถามเพื่อให้แบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้ 3. นำแบบสอบถามที่ออกแบบและสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อเป็นการตรวจสอบและขอคำแนะนำเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามครอบคลุมและตรงประเด็นกับเนื้อหามากที่สุด มีความสมบูรณ์มากที่สุด และพร้อมที่จะนำเสนอต่อคณะกรรมการการค้นคว้าอิสระ เพื่อปรับปรุงแบบสอบถามใหม่ให้มีความถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์ ก่อนการนำไปใช้ 4. ผู้ศึกษานำชุดแบบสอบถามฉบับร่าง ที่ได้รับการปรับปรุงถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ในการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสำหรับข้อคำถามเกี่ยวกับการใช้ภาษาเมื่อแบบสอบถามได้รับการพิจารณาและตรวจสอบจากความถูกต้องจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษานำค่าคะแนนเพื่อหาค่า ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item - Objective Congruence : IOC) (ภฤดา เขียรวัฒนสุข และ สุกัญญา มีสมบัติ, 2557, น. 55-56) โดยคำนวณจากสูตร 5. จากนั้นนำข้อแบบสอบถามที่ได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ชุด โดยทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) (ภฤดา เขียรวัฒนสุข และ สุกัญญา มีสมบัติ, 2557, น. 55-56) โดยคำนวณหาค่าความสัมพันธ์กันในแต่ละข้อคำถามกับคะแนนรวมในแต่ละด้าน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายปัจจัยและหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา และ จิตา วานิชย์บัญชา, 2561, น. 159) ซึ่งค่าความเชื่อมั่น จะต้องมีความตั้งแต่ (0.7) ขึ้นไป จึงจะมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เตรียมการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายจำนวน 50 คนที่เป็นพนักงานของบริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายวัสดุตกแต่งอาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยเกณฑ์การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) 2. ผู้ศึกษาขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปยังพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นพนักงานของ บริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายวัสดุตกแต่งอาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล 3. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปสอบถามกับพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นพนักงานของ บริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายวัสดุตกแต่งอาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบความสะดวก

(Convenience Sampling) โดยเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability) โดยจะทำการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 4. นำแบบสอบถามมาลงรหัสเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้น
 - 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน แล้วนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะความครบถ้วนของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการทำงาน ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลการความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านการคงความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม ด้านการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายวัสดุตกแต่งอาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ว่าควรมีการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาในด้านใดบ้าง แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) จึงใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาแบบ (Content Analysis)
2. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มของสมมติฐาน สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีรายละเอียดดังนี้
 - สมมติฐานข้อที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ของพนักงานบริษัทและจัดจำหน่ายวัสดุตกแต่งอาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - สมมติฐานข้อที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน คือ สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) หรือ MRA
 - สมมติฐานข้อที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) หรือ MRA (กัลยา วานิชย์บัญชา และ จูตา วานิชย์บัญชา, 2561, น. 333-392)

4. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยถูกนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลักดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานและอายุงาน การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความครบถ้วนของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระ

ในการทำงาน และข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน และการวิเคราะห์ปัจจัยความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน และปัจจัยความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายวัสดุตกแต่งอาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ($n = 50$)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	ระดับ
ด้านความหลากหลายของทักษะ	4.224	0.809	มากที่สุด
ด้านความครบถ้วนของงาน	4.092	0.523	มาก
ด้านความครบถ้วนของงาน	4.136	0.792	มาก
ด้านความอิสระในการทำงาน	3.896	1.039	มาก
ด้านข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน	3.760	0.985	มาก
รวมด้านลักษณะงาน	4.022	0.830	มาก

จากตารางที่ 1 ผลศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายวัสดุตกแต่งอาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.022 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.830 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายวัสดุตกแต่งอาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร แยกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ปรากฏผลดังตาราง 4.3

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายวัสดุตกแต่งอาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (n = 50)

ด้านความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	ระดับ
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.028	0.690	มาก
ด้านความรักในงาน	0.100	0.829	มาก
ด้านความสำเร็จในงาน	3.916	0.901	มาก
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.856	0.832	มาก
รวมด้านความสุขในการทำงาน	3.975	0.813	มาก

จากตารางที่ 2 ผลศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายวัสดุตกแต่งอาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.975 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.813 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทจำหน่ายวัสดุตกแต่งอาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม (n = 50)

ความผูกพันในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	ระดับ
ความผูกพันด้านความรู้สึ	3.90	0.580	มาก
ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.76	0.898	มาก
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.72	0.794	มาก
รวมความผูกพันในองค์กร	3.793	0.757	มาก

จากตารางที่ 3 ผลศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทจำหน่ายวัสดุตกแต่งอาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.793 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.757 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ ($n = 50$)

ตัวแปร	SKIL	COMP	IMPO	INDE	FEED	CONT	LOVE	SUCC	ACCE	BOUN
SKIL	1									
COM	0.601**	1								
P										
IMP	0.538**	0.743**	1							
O										
IND	0.583**	0.767**	0.608**	1						
E										
FEE	0.590**	0.671**	0.597**	0.731**	1					
D										
CON	0.432**	0.492**	0.461**	0.483**	0.650**	1				
T										
LOV	0.533**	0.570**	0.478**	0.549**	0.562**	0.639**	1			
E										
SUC	0.574**	0.663**	0.608**	0.697**	0.787**	0.710**	0.735**	1		
C										
ACC	0.467**	0.625**	0.604**	0.657**	0.820**	0.744**	0.549**	0.803**	1	
E										
BOU	0.325*	0.465**	0.462**	0.551**	0.633**	0.643**	0.644**	0.678**	0.666**	1
N										

* ที่ระดับนัย -0.05

จากตาราง 4 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความสุขในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายวัสดุตกแต่งอาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และพบว่าด้านความสำเร็จในงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความรักในงานตามลำดับ

5.สรุปผลงานวิจัย และอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านลักษณะงาน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายวัสดุตกแต่งอาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานและความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยเฉพาะปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน และการติดต่อสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ MEYER & ALLEN (1991) ที่ระบุว่าความผูกพันในองค์กรมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความรู้สึกผูกพัน (AFFECTIVE COMMITMENT) ความคงอยู่ในองค์กร (CONTINUANCE COMMITMENT) และบรรทัดฐานทางสังคม (NORMATIVE COMMITMENT) และสอดคล้องกับงานวิจัยที่

วัชรพล สายแวว และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในประเทศไทย พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า และด้านความหลากหลายของทักษะงาน ตามลำดับ โดยภาพรวมของปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรทั้งสิ้น อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่ต้องการมีความอิสระในการทำงาน ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน รวมทั้งการตัดสินใจหรือเสนอความคิดเห็น มีอิสระทางด้านความคิดด้วยตนเอง และเปิดให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และจากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ ตามลำดับ โดยภาพรวมของปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์กร ถ้าบุคคลยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น ที่กล่าวไปข้างต้นล้วนส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรบุคลากร

อภิษฐา อยู่พร้อม (2568) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC พบว่าความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรควรส่งเสริมและเพิ่มโอกาสให้พนักงานได้รับความสำเร็จในงาน โดยสร้างระบบการให้รางวัลและการยกย่องที่ชัดเจน 2. องค์กรส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการติดต่อสัมพันธ์ในองค์กร โดยจัดกิจกรรมสร้างทีม และสนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างแผนกต่าง ๆ 3. องค์กรควรปรับรูปแบบการออกแบบงานให้มีความหลากหลายและมีความหมายมากขึ้น เพื่อช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกว่าได้ทำงานที่ท้าทายและมีคุณค่าชี้แจงขั้นตอนในการเชื่อมโยงงานให้ทราบโดยทั่วกันและทำขั้นตอนให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งสองฝ่ายเพื่อให้ทุกหน่วยงานมีความเข้าใจตรงกัน 4. องค์กรควรให้มีการตรวจสอบกระบวนการทำงานจากบุคคลภายในองค์กร และไม่ควรเป็นบุคลากรในหน่วยงานของตนเอง เพื่อ

พิจารณาหาข้อผิดพลาดและพร้อมนำมาแก้ไขนำมาปรับปรุงให้ถูกต้อง สิ่งที่สำคัญคือควรให้มีการอบรมบุคลากรในหน่วยงานว่าก่อนส่งมอบงานจากภายในหน่วยงานของตนเองควรทำการตรวจสอบข้อมูลให้เรียบร้อยเสียก่อนที่จะส่งมอบงานไปยังหน่วยงานอื่น

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมที่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำ
2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารจัดการเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- Satwaew, W., Ruetragul, T., & Seedee, R. (2566). ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัย ประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในประเทศไทย. *Journal of Management and Local Innovation*, 5(1), 140-149.
- กฤตพงศ์ สุขวัฒนานุกิจ. (2563). แรงจูงใจด้านสวัสดิการแรงงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในสถานประกอบการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 17(1), 520-528.
- ประภัทสรณ์ ชำนาญเวช. (2564). ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอฟ-เทคเอ็มเอฟจี.(ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่): ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันของพนักงานบริษัท จำกัด (สำนักงานใหญ่). *วิทยาการจัดการวไลย อลงกรณ์ปริทัศน์*, 2(1), 18-34.
- ณัฐนิชา สัมฤทธิ์ และคณะ (2566, April). การศึกษาปัจจัยลักษณะงานแรงจูงใจในการ ทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดพังงา. ในรายงานการประชุม Graduate School Conference (Vol. 5, No. 1, pp. 111-121).
- Jindasupakpun, T., & Boonyasirinun, L. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและความ คิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานชาวไทยและพนักงานชาวเมียนมาร์ ระดับปฏิบัติการของ บริษัท ที โอ อุตสาหกรรมเครื่องชั่ง จำกัด. *Journal of Humanities and Social Sciences*, Rajapruk University, 7(1), 152-165.
- นารีรัตน์ เกื้อนคุ้ม. (2563). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท นัฐพงษ์ เซลส์แอนด์เซอร์วิส จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Yuprom, A., Phongsamran, S., & Tanphan, I. (2568). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC. *Journal of MCU Nakhondhat*, 12(2), 204-212.
- วรรณา อ้นถาวร, & ถิรัตน์ พิมพาภรณ์. (2567). อิทธิพลของความสุขในการทำงานการนำเสนอคุณค่าของพนักงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 10(2), 168-176.
- กัญญาพัชร อ้วนจิตร, & ธน พลวีราสา. ปัจจัยจูงใจ และความสุขในการทำงานที่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ (Doctoral dissertation, มหาวิทยาลัย มหิดล).
- ณิชาธิย์ แก้วไชยษา และคณะ (2563). ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อ องค์กร ของพนักงานในบริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายสินค้า. *Chulalongkorn Medical Journal*, 62(6), 987-999.
- Buchanan, B. (1974). **Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations.** *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.

- Burton, Joan. (2010). **WHO healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices**. World Health Organization. From <https://apps.who.int/iris/handle/10665/113144>
- Natalie J. Allen, John P. Meyer (1990). **The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization**. Journal of Occupational Psychology. 90(63), 1-18.
- Manion, J. (2003). **Joy at work: Creating a positive workplace**. Journal of Nursing Administration, 33 (12), 652-655