

ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้า

ณิชารีย์ แก้วไชยษา*

โสฬพัทธ์ เหมรัญช์โรจน์** ฌนัควรรต บัวทอง**

Kawchaisa N, Hemrungron S, Buathong N. Work happiness and organizational commitment in the import and distribution company. Chula Med J 2018 Nov – Dec;62(6): 987 - 99

Background : *At present, many organizations realize the importance of strengthening their personnel's happiness and organizational commitment, especially for those being new generation who generally prefer the independence and personal life being. In the meantime, they desire to face challenges of life and career more than staying patiently in an organization wherein they are unable to enhance their potential or being promoted on their career path. These are work and life imbalances.*

Objectives : *To study work happiness, organizational commitment and related factors of work happiness among employees in an import and distribution company.*

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

* นิสิตปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

** ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Results : *Most of the subjects had moderate level of work happiness (51.0%), high organizational commitment (61.9%). The factors associated with work happiness were: sex, age, marital status, family responsibility, position, work experience, overtime, stressful events and positive psychological capital. The predictive factors of work happiness were: positive psychological capital ($P < 0.001$), work experience ($P < 0.001$) and education level ($P = 0.001$).*

Conclusion : *The company can use this information for development and guidelines ways to create employee happiness and organizational commitment to the company, e.g. setting an appropriate policy and strategic plan of its department of human resource.*

Keywords : *Work happiness, Organizational commitment.*

Correspondence to: Hemrungron S. Department of Psychiatry, Faculty of Medicine,
Chulalongkorn University, Bangkok 10330, Thailand.

Received: May 17, 2017

Revised: July 20, 2017

Accepted: August 25, 2017

ณิชารีย์ แก้วไชยษา, โสฬพัทธ์ เหมรัฐษ์โรจน์, ณภัทรวรรต บัวทอง. ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้า. จุฬาลงกรณ์เวชสาร 2561 พ.ย. – ธ.ค.;62(6): 987 – 99

เหตุผลของการทำวิจัย : ในปัจจุบันองค์กรหลายแห่งได้ให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น โดยเฉพาะบุคลากรที่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับอิสระและชีวิตส่วนตัวพร้อมกับต้องการความท้าทายในอาชีพการงาน มากกว่าการอดทนทำงานในองค์กรที่ไม่ได้ทำให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพ

วัตถุประสงค์ : เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้า

วิธีการทำวิจัย : เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าจำนวน 239 ราย โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามความสุขในการทำงาน แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามทุนพลังใจทางบวกใช้สถิติเชิงพรรณนา Independent sample t-test, One-way ANOVA, Pearson's Correlation Coefficiency และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Liner Regression) ด้วยวิธี stepwise

ผลการศึกษา : พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 51.0) มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 61.9) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($P < 0.001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.239 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การที่มีสมาชิก ในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การลาป่วย เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด และทุนพลังใจทางบวก ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน ได้แก่ ทุนพลังใจทางบวก ($P < 0.001$) อายุการทำงาน ($P < 0.001$) และการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ($P = 0.001$)

สรุป : ผลวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลให้องค์กรนำไปพัฒนาและแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน โดยการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของแผนกทรัพยากรบุคคล ในเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร.

ในปัจจุบันกลุ่มคนรุ่นใหม่มีการศึกษาที่สูงขึ้น ส่วนใหญ่มีการศึกษาขั้นต้นในระดับปริญญาตรี และมีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมฝึกอบรมต่าง ๆ ตลอดจนศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกเพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานให้กับตนเอง ไม่เพียงแต่องค์กรหรือหน่วยงานเท่านั้นที่มีสิทธิในการคัดเลือกผู้สมัครงาน ผู้สมัครเองก็มีสิทธิที่จะเลือกทำงานในองค์กรที่เมื่อทำแล้วเกิดความสุขในการทำงาน เมื่อทำงานแล้วเกิดความสุข หรือมีความสุขในงานที่ทำแล้ว ย่อมส่งผลให้บุคลากรรักในงาน รักองค์กร ในทางกลับกันหากงานที่ทำไม่ก่อให้เกิดความสุข บุคลากรจะมีความรู้สึกไม่รักในงานที่ทำตนเองไม่เหมาะสมกับองค์กร ทำให้เกิดการลาออก องค์กรต้องหาบุคลากรคนใหม่เข้ามาทดแทน เมื่อตำแหน่งเดิมได้มีบุคลากรผลัดเปลี่ยนอยู่เสมอ ย่อมไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรอย่างแน่นอน นั่นคือ องค์กรต้องใช้เวลาในการสรรหาบุคลากรคนใหม่ ต้องใช้เวลาในการเริ่มต้นสอนงานใหม่ อาจก่อให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง และส่งผลเสียต่อมูลค่าในการธุรกิจในที่สุด ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้องค์กรหลายแห่งเริ่มเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรมากขึ้น แต่ละองค์กรจึงได้ให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น โดยเฉพาะบุคลากรที่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ เพราะคนกลุ่มนี้เองที่มักจะให้ความสำคัญกับอิสระและชีวิตส่วนตัว ขณะเดียวกันก็ต้องการความท้าทายในอาชีพการงาน มากกว่าการอดทนทำงานในองค์กรที่ไม่ได้ทำให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพ

จากประชาชาติธุรกิจ⁽¹⁾ การสำรวจจากสถาบันวิจัยแรงงานและการจ้างงานแห่งสหรัฐอเมริกาที่ระบุว่า การเกิดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้นทั้งค่าใช้จ่ายในการสรรหา และอบรมพนักงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานในตำแหน่งเดิมถึงร้อยละ 150 ของเงินเดือนที่จ่าย และส่งผลต่อผลิตผลขององค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าหากบุคลากรมีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมส่งผลให้บุคลากรพร้อม

ที่จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จ และไม่ต้องสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายสินค้า เพื่อการนำไปกำหนดนโยบายและวิธีการที่จะช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรขององค์กร รวมถึงเป็นหนึ่งในองค์กรต้นแบบของการสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรให้กับสังคมต่อไปในอนาคต

วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (cross-sectional descriptive study) เก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าจำนวน 239 ราย โดยเป็นพนักงานที่สามารถอ่าน เขียน ภาษาไทยได้ มีอายุระหว่าง 18 – 60 ปี เชื้อชาติไทยและสัญชาติไทย ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างเป็นทางการ โดยยังคงปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างการศึกษา โดยการศึกษานี้ได้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (IRB No.334/59) แบบสอบถามที่ใช้ทั้งหมด 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 15 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. **ปัจจัยส่วนบุคคล** ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ดูแลรายได้ โรคประจำตัว และการดื่มแอลกอฮอล์

2. **ปัจจัยด้านการทำงาน** ประกอบด้วย ตำแหน่งงานอายุการทำงาน ชั่วโมงการทำงานล่วงหน้า การขาด

งาน การลาป่วย และการลาพักร้อน

3. ปัจจัยด้านจิตสังคม ประกอบด้วย เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงานที่พัฒนาขึ้นโดยสุชีรา ภัทรายุตวรรัตน โดยเพิ่มพจน์สุเสีย (2) นำมาปรับปรุงแบบทดสอบจากข้อคำถามเดิมให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรและตัดข้อสุดท้าย (ข้อ 24) ที่เป็นข้อคำถามอัตนัยออกมีจำนวน 23 ข้อ โดยมีข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบมีค่าความสอดคล้องภายในแบบ Cronbach's alpha เท่ากับ 0.89 และแบบ odd-even เท่ากับ 0.85 แปลผลโดยแบ่งคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงาน 5 ระดับ คือ ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูงมากที่สุด สูงมาก ปานกลาง ต่ำ และต่ำมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรโดยมูทิตา คงกระพันธ์ (3) มีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ มีค่าความสอดคล้องภายในแบบ Cronbach's alpha เท่ากับ 0.91 แปลผลโดยแบ่งคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร 5 ระดับ คือ ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบวัดทุนพลังใจทางบวก ของปัญญาส ทวีชาติานนท์ (4) ที่พัฒนาโดย Luthan และคณะ นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากร ซึ่งแบบวัดนี้ได้มาจากองค์ประกอบ 4 ด้าน คือความหวังความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความยืดหยุ่นและการมองโลกในแง่ดี ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 22 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.84 ถึง 0.96 แปลผลโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ทุนพลังใจทางบวกอยู่ในระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน และพิสัยควอไทล์ เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ *t*-test และ One-way ANOVA

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficiency)

4. การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Liner Regression) ด้วยวิธี stepwise

สรุป

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้า จำนวน 239 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 58.2) อายุ 26 – 30 ปี (ร้อยละ 34.7) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 69.5) สถานภาพโสด (ร้อยละ 69.0) ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ (ร้อยละ 24.7) มีรายได้พอเพียงไม่เหลือเก็บ (ร้อยละ 43.1) ไม่มีโรคประจำตัว (ร้อยละ 88.7) และไม่ดื่มแอลกอฮอล์ (ร้อยละ 49.4)

ข้อมูลด้านปัจจัยการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน (ร้อยละ 82.0) มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี (ร้อยละ 56.0) ในกลุ่มตัวอย่างที่มีการทำงานล่วงเวลามีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาน้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อเดือน ส่วนใหญ่ลาป่วย 1 – 3 วันต่อปี (ร้อยละ 36.0) ไม่มีการขาดงาน (ร้อยละ 87.4) และมีการใช้สิทธิลาพักร้อน (ร้อยละ 87.0)

ข้อมูลปัจจัยด้านจิตสังคม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด (ร้อยละ 58.2) และในกลุ่มตัวอย่างที่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด (ร้อยละ 41.8) โดยเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนใหญ่ คือ เรื่องงาน

(ร้อยละ 25.5) รองลงมา คือ เรื่องการเงิน (ร้อยละ10.9) เรื่องสุขภาพ (ร้อยละ 1.7) และเรื่องเพื่อนร่วมงาน เรื่องครอบครัว (ร้อยละ 4.2) เรื่องหัวหน้างาน (ร้อยละ 2.9) (ร้อยละ 0.8)

ตารางที่ 1. แสดงจำนวนและร้อยละของระดับคะแนนความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และทุนพลังใจทางบวกของพนักงานบริษัทนำ้เข้าและจัดจำหน่ายสินค้า

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

ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ทุนพลังใจทางบวก

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับคะแนนความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

(ร้อยละ 51.0) มีระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 61.9) และมีระดับคะแนนทุนพลังใจทางบวกอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 73.2)

ตารางที่ 2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้า

ปัจจัยศึกษา	คะแนนระดับความสุขในการทำงาน					
	N	Mean	S.D.	t/F	P-value	Significant pairwise Comparison
เพศ						
ชาย	100	82.4	11.6	2.697	0.008	
หญิง	139	78.4	11.5			
อายุ						
≤ 25 ปี (1)	40	78.6	9.7	4.283	0.002	
26 – 30 ปี (2)	83	78.8	11.0			(1) VS (5)
31 – 35 ปี (3)	60	78.9	12.1			(2) VS (5)
36 – 40 ปี (4)	40	81.6	11.1			(3) VS (5)
≥ 41 ปี (5)	16	90.8	14.8			
ระดับการศึกษา						
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. (1)	28	86.6	12.2	4.865 ^a	0.005	
อนุปริญญา/ปวส. (2)	22	83.4	15.5			(1) VS (3)
ปริญญาตรี (3)	166	79.2	10.6			(1) VS (4)
ปริญญาโท (4)	23	74.9	11.1			
สถานภาพสมรส						
โสด/แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย	179	78.8	10.8	-2.559	0.012	
สมรส/คู่	60	83.7	13.4			
สมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ						
ไม่มี	49	76.2	10.7	-2.786	0.007	
มี	190	81.1	11.8			
ความพอเพียงของรายได้						
พอเพียง เหลือเก็บ	92	81.0	11.3	0.760	0.469	
พอเพียง ไม่เหลือเก็บ	103	80.0	11.7			
ไม่พอเพียง เป็นหนี้	44	78.3	12.6			
โรคประจำตัว						
ไม่มี	212	79.9	11.6	-0.759	0.448	
มี		27	81.7	12.3		
การดื่มแอลกอฮอล์						
ไม่ดื่มเลย	118	80.1	12.6	0.046	0.955	
ดื่มไม่เกิน 1 ครั้งต่อสัปดาห์	88	80.2	11.2			
ดื่มมากกว่า 1 ครั้งต่อสัปดาห์	33	79.5	10.0			

a = Welch/robust tests of equality of means

ตารางที่ 2. (ต่อ) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้า

ปัจจัยศึกษา	คะแนนระดับความสุขในการทำงาน					
	N	Mean	S.D.	t/F	P-value	Significant pairwise Comparison
ตำแหน่งงาน						
ระดับพนักงาน (1)	196	79.2	11.2	3.963	0.020	(1) VS (2)
ระดับพนักงานอาวุโส (2)	31	85.5	14.5			
ระดับหัวหน้า (3)	12	80.1	9.1			
อายุการทำงาน						
≤ 3 ปี (1)	134	79.1	10.6	3.103	0.027	(1) VS (4)
4-6 ปี(2)	42	77.8	11.2			
7-9 ปี(3)	20	81.2	12.1			
≥ 10 ปี (4)	43	84.6	14.3			
ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา						
≤ 20 ชม./เดือน (1)	72	78.4	10.3	5.471	0.001	(1) VS (3)
21-30 ชม./เดือน (2)	13	71.9	7.6			
31-40 ชม./เดือน (3)	17	87.2	12.0			
≥ 41 ชม./เดือน (4)	52	80.5	11.7			
การลาป่วย						
ไม่ได้ลา	62	82.2	10.8	1.762	0.081	
ลา	177	79.3	11.9			
การขาดงาน						
ไม่ขาดงาน	209	80.2	12.0	0.775	0.442	
ขาดงาน	30	78.8	9.1			
การใช้สิทธิลาพักร้อน						
ลา	208	79.9	12.0	-0.498	0.619	
ไม่ลา	31	81.0	9.6			
เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด						
ไม่มี	139	81.8	12.5	2.304	0.022	
มี	100	78.1	10.2			

a = Welch/robust tests of equality of means

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้า

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าที่มีปัจจัยดังต่อไปนี้แตกต่างกันส่งผลให้มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1. **ปัจจัยส่วนบุคคล** ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และการที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ
2. **ปัจจัยด้านการทำงาน** ได้แก่ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน การทำงานล่วงเวลา และการลาป่วย
3. **ปัจจัยด้านจิตสังคม** ได้แก่ เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด

ตารางที่ 3. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร อายุ อายุการทำงาน ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และทุนพลังใจทางบวก (n = 239)

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

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้า

จากตารางที่ 3 พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ 0.665

ตารางที่ 4. การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้า

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

ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้า

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยทุนพลังใจทางบวกสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 18.3 เมื่อเพิ่มปัจจัยอายุการทำงานสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 22.8 และเมื่อเพิ่มปัจจัย

การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลง คะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 26.5

สรุปปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงาน ได้แก่ ทุนพลังใจทางบวก อายุการทำงาน และการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้า จำนวน 239 ราย ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ดังนี้

ปัจจัยด้านเพศ พบว่าเพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับกรณีการตามูลง (5) เพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง

ในส่วนของอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุมากมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับพัชรพรรณ ชื่นสงวน (6) พบว่าช่วงกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปี มีความสุขในการทำงานมากกว่าช่วงอายุกลุ่มอื่น ๆ เนื่องจากอาจเป็นเพราะช่วงวัยกลางคนเป็นช่วงที่คนทั่วไปมีช่วงเวลาการทำงานมาระยะหนึ่ง มีประสบการณ์ในการทำงาน หรือประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ตำแหน่ง มีรายได้สูง

ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีการศึกษิต่ำกว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่า เนื่องจากพนักงานที่มีการศึกษาที่สูงขึ้นย่อมได้รับงานที่มีความยากและท้าทายความสามารถมากกว่า ซึ่งอาจก่อให้เกิดความกดดันหรือความเครียดในการทำงาน ทำให้มีความสุขในการทำงานน้อยกว่า สอดคล้องกับ กัลยารัตน์ อ่องคนา (7) การศึกษาระดับปริญญาโทมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน

สถานภาพสมรส พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/คู่มิมีความสุขในการทำงานมากกว่าสถานภาพโสด/หย่าร้าง/หม้าย สอดคล้องกับฉันทิกา บุญเตี้ย (8) สถานภาพ

สมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน การมีสมรส หรือมีคู่ ทำให้มีคนรับฟังเมื่อเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ลดความเครียด และสร้างความผ่อนคลายได้

พนักงานที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ มีความสุขในการทำงานมากกว่า เนื่องจาก การมีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแล เป็นเสมือนเป้าหมายหนึ่งในการทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน แต่ยังสามารถทำเพื่อครอบครัว มีรายได้ไปดูแลครอบครัวของตนเอง จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แม้ว่าจะไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบกับความสุขในการทำงานโดยตรง แต่จากการศึกษาของ กนกพร สุขารมณ (9) พบว่า ภาวะครอบครัว ไม่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

ในด้านตำแหน่งงานพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับพนักงานอาวุโสมีความสุขในการทำงานมากกว่าระดับพนักงานและระดับหัวหน้างาน เนื่องจากพนักงานอาวุโสได้ผ่านประสบการณ์ทำงานมามากกว่าระดับพนักงาน จึงมีวิธีการทำงานและรับมือกับปัญหาในการทำงานได้ดีกว่า ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานมากกว่า และพนักงานอาวุโสมีความสุขในการทำงานมากกว่าระดับหัวหน้า เนื่องจากไม่ต้องรับแรงกดดันจากการที่ตนเองเป็นหัวหน้า ไม่ต้องควบคุมหรือบริหารจัดการผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ขัดแย้งกับภัสสร รอดเที่ยง (10) พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งทางการบริหารมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร

อายุการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่า สอดคล้องกับชุตติกาญจน์ เปาทุบ (11) พยาบาลที่มีอายุการทำงานมากกว่า 26 ปี มีความสุขในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 26 ปี อธิบายว่าประสบการณ์ทำงานจะทำให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจเกิดทักษะในการปฏิบัติงานจนชำนาญมากขึ้น ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

พนักงานที่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา 31 – 40 ชั่วโมงต่อเดือน มีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลากลุ่มอื่น ๆ เนื่องจากพนักงานที่ทำงานล่วงเวลา 31 – 41 ชั่วโมงต่อเดือน เป็นชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่ไม่นานเกินไป 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือวันละ 1 - 2 ชั่วโมงเท่านั้น ทำให้พนักงานมีรายได้เพิ่มขึ้น จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แม้ว่าไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานล่วงเวลากับความสุขในการทำงานโดยตรง แต่จากการศึกษากฎกระทรวง ฉบับที่ 3 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551⁽¹²⁾ กำหนดให้ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมแล้วต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง/สัปดาห์ อรรถพร คงเชยว⁽¹³⁾ พบว่าผู้ที่มีรายได้สูงกว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า

เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด พบว่าพนักงานที่ไม่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดมีความสุขมากกว่าพนักงานที่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด สอดคล้องกับสิรินทร แซ่ฉั่ว⁽¹⁴⁾ พบว่าความเครียดส่งผลต่อความสุขในการทำงาน กล่าวคือ บุคลากรที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะสร้างผลงานที่ดีในระยะยาว ถ้ามีความเครียดระหว่างทำงานจะนำไปสู่การเกิดอุปสรรคต่อความสำเร็จ

ในเรื่องของทุนพลังใจทางบวก พบว่าพนักงานที่มีทุนพลังใจทางบวกอยู่ในระดับสูงมีความสุขมากกว่าระดับปานกลาง สอดคล้องกับอรุณรัตน์ แสงสุวรรณ⁽¹⁵⁾ อธิบายว่าพนักงานที่มีมุมมองความคิดเชิงบวกต่อการทำงาน มีความหวัง มีการมองโลกในแง่ดี มีการแก้ปัญหาที่ดี มีการจัดการกับความเครียดในการทำงานได้ดี ส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข

ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าเท่านั้น ไม่สามารถสรุปผลการวิจัยนี้ว่าเป็นตัวแทนของพนักงานบริษัทอื่น ๆ เนื่องจาก

จากความแตกต่างในงาน โดยการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างระดับผู้บริหาร ได้แก่ ผู้จัดการ ผู้อำนวยการฝ่าย เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างในระดับพนักงานปฏิบัติการ และการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ (qualitative study) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเป็นอีกหนึ่งทางเลือกที่อาจจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากขึ้น อีกทั้งการศึกษา ครั้งนี้เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาความสุขในการทำงานรายด้าน เช่น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อศึกษาลึกลงไปในรายละเอียดของความสุขในการทำงาน และควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน ปัจจัยด้านสวัสดิการ ภาวะสุขภาพจิต เป็นต้น

สรุป

ผลวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลให้องค์กรนำไปพัฒนา และแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน โดยการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของแผนกทรัพยากรบุคคล ในเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เช่น การกำหนดยุทธศาสตร์ในด้านการมอบรางวัลสำหรับการที่พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผ่านการประเมินผลการทำงานโดยการเพิ่มโบนัสประจำปีและการขึ้นเงินเดือน การเพิ่มสวัสดิการในด้านเกี่ยวกับครอบครัว อาทิ การประกันสุขภาพพ่อและแม่ เพื่อเป็นการเพิ่มความมั่นคงในการทำงาน ว่าหากพนักงานทำงานในองค์กรนี้ ไม่เพียงแต่ตนเองเท่านั้นที่ได้รับการประกันด้านสุขภาพ แต่ครอบครัวของพนักงานก็จะได้รับเช่นกัน หรือการมอบของขวัญในวันจัดกิจกรรมปีใหม่ โดยเพิ่มมูลค่าของรางวัล เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกหายเหนื่อยกับงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดี

ยิ่งขึ้นไปในด้านความผูกพันต่อองค์กร เช่น การกำหนดนโยบายการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคง มีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เช่น การจัดทำระเบียบหลักเกณฑ์ในการปรับตำแหน่งงานอย่างชัดเจน ว่าพนักงานทุกคนมีสิทธิก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน รวมถึงการแสดงการเติบโตของบริษัท ผ่านทางสื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร เพื่อสร้างความมั่นใจต่องานและต่อองค์กรว่าพนักงานทุกคนจะสามารถเติบโตและก้าวไปข้างหน้าพร้อม ๆ กับองค์กรจะนำมาซึ่งการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผลดีต่อองค์กรต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

1. ประชาชาติธุรกิจ. วาง 5 แนวทางสร้างความผูกพันองค์กร [อินเทอร์เน็ต]. 2556 [วันที่เข้าถึง 3 ม.ค. 2559]. เข้าถึงได้จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1376470488
2. เพ็ญภพ พันธุ์เสื่อ. ความสุขในการทำงานของนักบินบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2556.
3. มุกิตา คงกระพันธ์. การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2554.
4. ปัญจมาศ ทวีชาติานนท์. ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์ [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2555.
5. กรรณิการ์ ตามูลวง. การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2553.
6. พัชรพรรณ ชื่นสงวน. ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์จิตวิญญาณ ความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง และความสุขในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2554.
7. กัลยารัตน์ อ่องคณา. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเองสภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2549.
8. ฉันทิกา บุญเตี้ย. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาล ABC [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2555.
9. กนกพร สุขารมณ. ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานบริหารธุรกิจสาขา เขต 5 กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาศิลปศาสตร์กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2543.
10. นภัสชล รอดเที่ยง. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2550.
11. ชุตติกาญจน์ เปาทุบ. ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต].

- กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2553.
12. กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2551[อินเทอร์เน็ต]. 2551 [วันที่เข้าถึง 2 เม.ย.2560]. เข้าถึงได้จาก: http://labour.go.th/th/dog/law/ministry_law_3.pdf
13. อรรถพร คงเขียว. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนกรีต จำกัด [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2554.
14. สิรินทร แซ่ฉั่ว. ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน[วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2553.
15. อรุณรัตน์ แสงสุวรรณ. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ทักษะจิตวิทยา ชีวัญ กำลังใจในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต].กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2556.