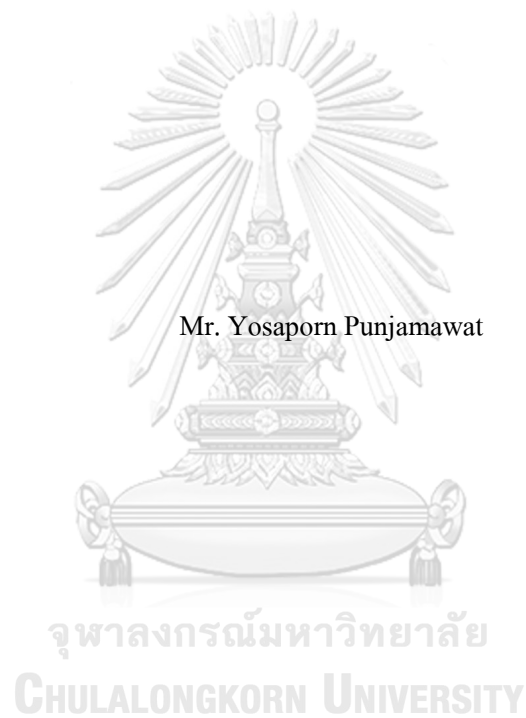


ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ของพนักงานประจำ บริษัท
แจ่มใสพับลิชชิ่ง



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Working happiness and Employee engagement in jamsai Publishing Co.,Ltd



Mr. Yosaporn Punjamawat

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science in Mental Health

Department of Psychiatry

Faculty of Medicine

Chulalongkorn University

Academic Year 2018

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ของพนักงานประจำ บริษัทแจ่มใสพับลิชชิง
โดย	นายยศพร ปัญจมะวัต
สาขาวิชา	สุขภาพจิต
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	นายแพทย์พร ทิสยากร

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

.....	คณบดีคณะแพทยศาสตร์
(ศาสตราจารย์ นายแพทย์สุทธิพงษ์ วัชรสินธุ)	
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ประธานกรรมการ
.....	
(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงรัศมี กัลยาศิริ)	
.....	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(นายแพทย์พร ทิสยากร)	
.....	กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุชีรา ภัทรายุทธวรรตน์)	

ยศพร ปัญมะวัต : ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
ของพนักงานประจำ บริษัทแจ่มใสพับลิชชิ่ง. (Working happiness and Employee
engagement in jamsai Publishing Co.,Ltd) อ.ที่ปรึกษาหลัก : นพ.พร ทิษยากร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อ
ศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความสุขในการทำงานของพนักงานประจำบริษัทแจ่มใสพับลิชชิ่ง เก็บรวบรวมข้อมูลจาก
พนักงานในบริษัทแจ่มใสพับลิชชิ่ง จำนวน 124 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป
แบบสอบถามความสุขในการทำงาน แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถาม
PHQ9 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา Independent sample t-test ,one way ANOVA,
Spearman 's Correlation Coefficiency and Multiple Liner Regression และสถิติถดถอยพหุคูณ
(Multiple Liner Regression) ด้วยวิธี Stepwise พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความสุขในการ
ทำงานอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 50.8) มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 64.5)
ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
($p < 0.001$) โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.788 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส ความเพียงพอของรายได้ โรคประจำตัว ภาวะซึมเศร้า
การได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาและเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด ปัจจัยทำนายความสุขใน
การทำงานได้แก่ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี การได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาและ
เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด ผลวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลให้กับองค์กรเพื่อใช้ไป
พัฒนาและเป็นแนวทางในการดูแล และเสริมสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อ
องค์กรให้กับพนักงาน โดยกำหนดเป็นนโยบายและแผนงานในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่
องค์กรที่มีความสุขและประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง
ทางธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน

สาขาวิชา สุขภาพจิต

ปีการศึกษา 2561

ลายมือชื่อนิติติ

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6074263630 : MAJOR MENTAL HEALTH

KEYWORD: Work happiness engagement employee engagement.

Yosaporn Punjamawat : Working happiness and Employee engagement in jamsai Publishing Co.,Ltd. Advisor: Paul Thisayakorn, M.D.

The purposes of this research were to study work happiness, Employee engagement and related factors of work happiness among employees in jamsai Publishing Co.,Ltd .

Data were collected from 124 employee in Jamsai Publishing Co.,Ltd. The Questionnaire included : 1) General information ; 2) Work happiness ; 3) Employee engagement ;4) PHQ9. The data were analyzed dy Descriptive Statistics, Independent sample t-test , One way ANOVA, Spearman 's Correlation Coefficiency and Multiple Liner Regression.The result were most of the subjects had high level of work happiness (50.8%), high Employee engagement (64.5%), There was a statistically significant relationship between work happiness and Employee engagement at the confidence ($p < 0.001$) and correlation coefficient was 0.788. The significantly associated factors with work happiness were: education level, marital status, revenue , diseased, depress, and stressful event. the predictive factors of work happiness were: education level, received praise from their superiors and stressful event.The company can use this information for the organization to develop and guide ways to create employee happiness and employee engagement to the company.

Field of Study: Mental Health

Student's Signature

Academic Year: 2018

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความกรุณาจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ขอกราบ
ขอบพระคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์นายแพทย์พร ทิสยากร ที่กรุณาให้คำปรึกษา และ
แนะนำแนวทางในการดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รศ.พญ. รัช
มน กัลยาศิริ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร. สุชีรา ภัทรายุทธวรรณ ผู้ซึ่งอนุญาตให้
ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม ความสุขในการทำงาน และยังเป็นกรรมการสอบภายนอกมหาวิทยาลัยอีกด้วย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ มุทิตา คงกระพันธ์ และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่
อนุญาตให้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร และศาสตราจารย์นายแพทย์มาโนช หล่อ
ตระกูล และคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดลที่อนุญาตให้ใช้ แบบประเมิน
โรคซึมเศร้า Patient Health Questionnaire-9 (PHQ-9) ในการทำวิจัยครั้งนี้

ในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณ คุณณฤทธิ์ วงษ์พานิช ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
บริษัทแจ่มใสพิบลิชซึ่ง จำกัด ในการประสานงานและอนุญาตในการเข้าเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้
เป็นไปด้วยความราบรื่น และขอขอบพระคุณพนักงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบ
แบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ภรรยาและ ญาติลูกสาวที่น่ารักที่เป็นกำลังใจ
ให้ผู้วิจัยเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยผ่านช่วงเวลาที่ยากแค้น เวลาเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ ขอขอบคุณเพื่อนๆ
สาขาสุขภาพจิตทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือและมีมิตรภาพที่ดีกันมาตลอด จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จ
สมบูรณ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ยศพร ปัญจมะวัต

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง	1
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย (Background & Relational).....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objective)	2
ขอบเขตการวิจัย.....	2
ข้อจำกัดในการวิจัย (Limitative).....	2
คำนิยามเชิงปฏิบัติการ (operational definition)	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
ผังการบริหารงาน.....	5
แนวคิดและนิยามความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร	6
ความหมายของความสุข	6
นิยาม ความผูกพันต่อองค์กร.....	11
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	13
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	17
รูปแบบการวิจัย.....	17

เกณฑ์การคัดเข้า (inclusion Criteria)	18
เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria)	18
การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)	18
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	19
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	22
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของพนักงานประจำ บริษัทแจ่มใสพัลลขิง.....	23
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำบริษัทแจ่มใส พัลลขิง	32
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านจิตสังคม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman 's Coefficiency).....	44
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน ของพนักงานประจำบริษัทแจ่มใสพัลลขิง (n=124)โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Liner Regression)ด้วยวิธี stepwise	45
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	47
สรุปผลการวิจัย	47
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	48
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	48
ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความสุขผูกพันต่อองค์กร	48
ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน	49
อภิปรายผล.....	49
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	49
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขผูกพันต่อองค์กร	51
ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความสุขผูกพันต่อองค์กร	53

ข้อจำกัดงานวิจัย.....	53
การนำไปใช้ประโยชน์.....	54
ข้อเสนอในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	55
บรรณานุกรม	56
ประวัติผู้เขียน	76



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานประจำ บริษัทแจ่มใส พับลิชชิ่ง(n=124).....	23
ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานของพนักงานประจำบริษัทแจ่มใสพับลิชชิ่ง (n=124)	26
ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยด้านจิตสังคมของพนักงานประจำบริษัทแจ่มใสพับลิชชิ่ง (n=124).....	28
ตารางที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละของระดับคะแนนความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำบริษัทแจ่มใส พับลิชชิ่ง	29
ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสุขในการทำงาน	30
ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร	31
ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมกับปัจจัยส่วนบุคคล	32
ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมกับปัจจัยด้านการทำงาน	35
ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมกับปัจจัยด้านจิตสังคม.....	37
ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	38
ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านการทำงาน.....	41
ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านจิตสังคม	43
ตารางที่ 13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร อายุ อายุการทำงาน รายได้ จำนวนวันลาป่วย จำนวนวันลาพักร้อน จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบและเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด(n=124)	44

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานประจำบริษัทแจ่มใสพับ ลิชชิ่ง	45
---	----



บทที่ 1 บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย (Background & Relational)

จากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ที่เต็มไปด้วยการแข่งขันอีกทั้งกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า Digital disruption นั้นคือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทำให้เกิดรูปแบบของธุรกิจใหม่ ขึ้นมา⁽¹⁾ ซึ่งส่งผลกระทบต่อธุรกิจและการให้บริการในอุตสาหกรรมเดิมที่มีอยู่ ซึ่งรูปแบบของธุรกิจใหม่ที่อาศัยเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลทำให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรงและส่งผลกระทบต่อธุรกิจบางประเภทโดยตรง โดยเฉพาะธุรกิจหนังสือหรือสื่อสิ่งพิมพ์ เนื่องจากถูกแทนที่ด้วยสื่อดิจิทัล จึงทำให้ผู้ประกอบการด้านสื่อสิ่งพิมพ์ต้องมีการปรับตัวในการประกอบธุรกิจ⁽²⁾ เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงจากการแทนที่ด้วยสื่อดิจิทัล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินธุรกิจนี้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของพนักงานในองค์กร เพื่อการดำเนินไปของธุรกิจ สถานการณ์ที่มีการแข่งขันสูง และเพื่อการอยู่รอดขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นที่ไปตามทิศทางที่องค์กรต้องการ

บริษัทแจ่มใส พับลิชชิ่ง จำกัด มีการเติบโตทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2560 มีผลประกอบการเติบโตขึ้นจากปี 2559 ถึง 5% และยังคงดำเนินธุรกิจอยู่ได้ จากผลประกอบการที่เติบโต นโยบายการบริหารงานและช่องทางการดูแลกลุ่มลูกค้า จะเห็นได้ว่า บริษัทแจ่มใส พับลิชชิ่ง จำกัด มีการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้เหมาะกับยุคสมัยที่ลูกค้าให้ความสำคัญกับสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ โดยการเพิ่มผลิตภัณฑ์ในรูปแบบหนังสือออนไลน์และหนังสือดิจิทัล จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงานจากเดิมที่ใช้กระดาษและเอกสารจำนวนมากอีกทั้งยังต้องใช้เวลาในการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ นาน มาเป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานและระบบบริหารงานองค์กรซึ่งมีความสะดวกและรวดเร็ว เพื่อให้ทันต่อการแข่งขันทางธุรกิจ ดังนั้นจึงต้องอาศัยการปรับตัวของพนักงาน เพราะพนักงานในองค์กรมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปยังเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งพนักงานจะต้องมีความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยความรู้สึกที่ตนเองก็มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน⁽³⁾ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็ยังคอยทำหน้าที่ประสานและ

เป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย จากแนวคิดของ Manion ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวกสนุกในการทำงาน โดย⁽⁴⁾ มีการช่วยเหลือกันมีความรักในงานที่ทำ บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่พฤติกรรมในการทำงานที่ดีและงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจว่า ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แจ่มใส พับลิชชิง จำกัด เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานประจำบริษัทแจ่มใสพับลิชชิง
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำบริษัทแจ่มใสพับลิชชิง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทแจ่มใสพับลิชชิง

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานประจำบริษัทแจ่มใสพับลิชชิง โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามความสุขในการทำงาน แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร และ แบบสอบถามภาวะซึมเศร้า โดยมีตัวแปรที่ศึกษาคือ

ตัวแปรอิสระ (independent Variables) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล รายได้ โรคประจำตัว การดื่มแอลกอฮอล์ ภาวะอารมณ์เศร้า ระดับตำแหน่งงาน งานที่รับผิดชอบ อายุการทำงาน การลาพักร้อน การขาดงาน การลาป่วย คำชมจากผู้บังคับบัญชา สถานที่ทำงาน สวัสดิการ เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ข้อจำกัดในการวิจัย (Limitative)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในพนักงานประจำ บริษัท แจ่มใส พับลิชชิง เท่านั้นไม่สามารถสรุปผลการวิจัยนี้ว่าเป็นตัวแทนของพนักงานบริษัทอื่นๆ เนื่องจากความแตกต่างในงานและนโยบายการบริหารงานของแต่ละบริษัท

คำนิยามเชิงปฏิบัติการ (operational definition)

1. **ความสุขในการทำงาน (Work happiness)** หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการทำงานของบุคคล ซึ่งส่งผลให้บุคคลทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นิยามตามเครื่องมือของสุชีรา ภัทรายุทธวรรณ์

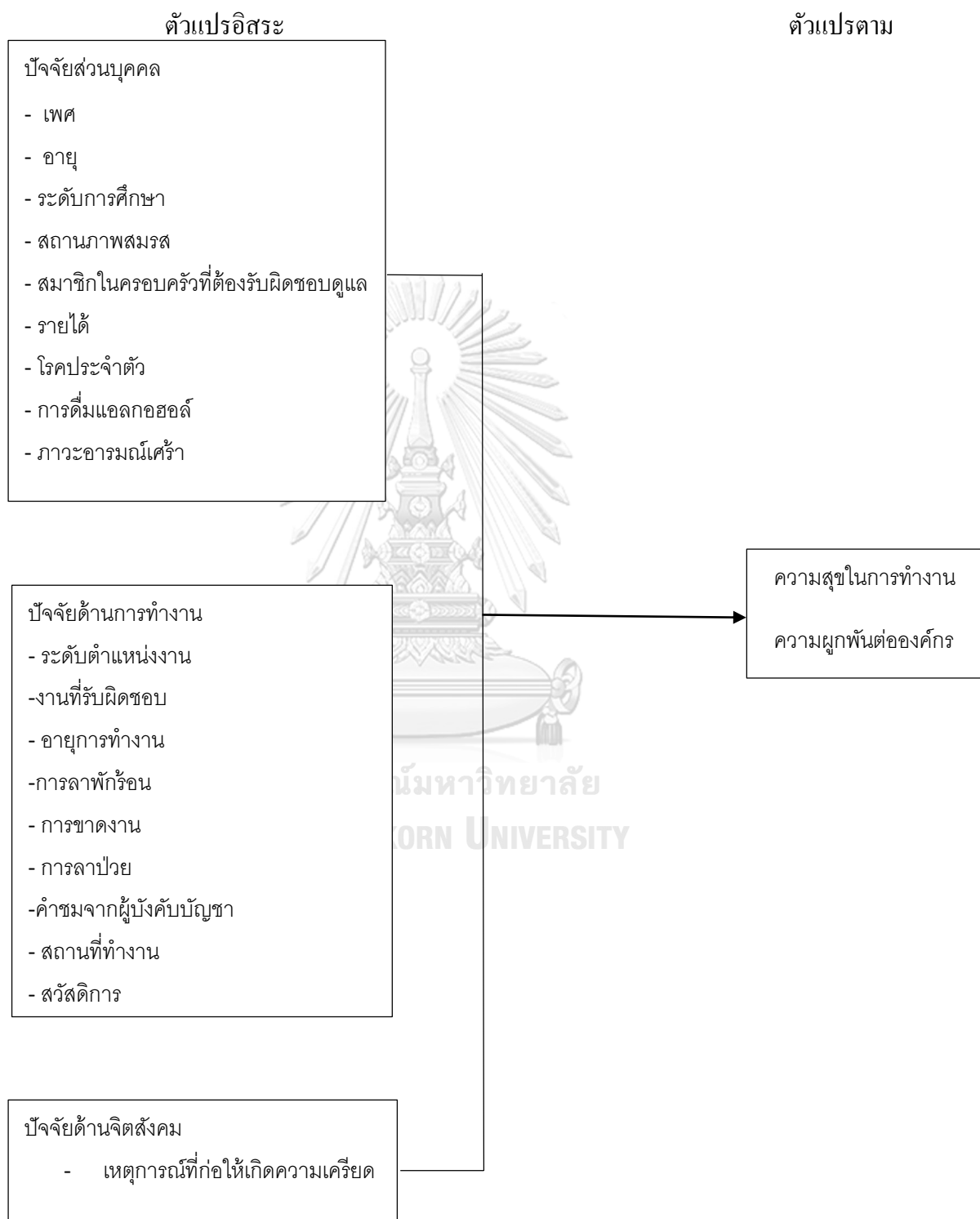
2.ความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยยินดีปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ นิยามตามเครื่องมือของมูทิตา คงกระพันซ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ผลวิจัยครั้งนี้จะช่วยให้ทราบถึง ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานประจำ บริษัท แจ่มใสพิบลิชชิง และสามารถนำข้อมูลจากงานวิจัยนี้ไปพัฒนาพนักงานและในด้านการดูแลบุคลากร เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมในการทำงานที่ดีและงานมีประสิทธิภาพ



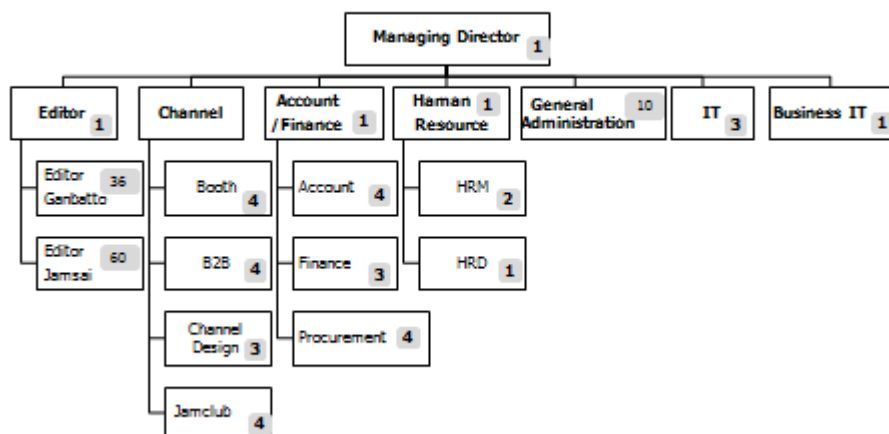
กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บริษัทแจ่มใส พับลิชชิ่ง จำกัด (Jamsai Publishing Co., Ltd.)⁽⁵⁾ เป็นธุรกิจสิ่งพิมพ์ที่ดำเนินกิจการมาแล้ว 16 ปี โดยผลิตพ็อกเก็ตบุ๊กสำหรับเยาวชน ครอบคลุมหมวดหนังสือที่อ่านสนุก ปลุกกำลังใจ ให้ความรู้ ด้วยปณิธานแน่วแน่ในการผลิตผลงานที่มีคุณภาพสู่สังคมไทย และความตั้งใจที่จะดูแลลูกค้า อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการผลิตที่มีคุณภาพทุกขั้นตอน รวมถึงการคัดเลือกต้นฉบับ การแปล การบรรณาธิกร การพิสูจน์อักษร และการออกแบบรูปเล่มภายใต้แนวคิดหนังสือสำหรับผู้หญิงยุคใหม่ บริษัท แจ่มใส ไม่เพียงผลิตนิยายที่คนไทยเขียนแต่ยังมีผลงานแปลนิยายจากต่างประเทศ เป็นผู้นำของตลาดนิยายรักที่นักอ่านจะนึกถึงเป็นอันดับแรก นิยายของสำนักพิมพ์ไม่เพียงเป็นที่ชื่นชอบในกลุ่มนักอ่าน แต่ยังได้รับการติดต่อจากบริษัทผู้ผลิตละครซื้อลิขสิทธิ์ไปสร้างเป็นละครโทรทัศน์มากกว่า 30 เรื่อง มีหนังสือวางจำหน่ายในตลาดมากกว่า 3800 ปก และมียอดขายตั้งแต่ปี 2005 จนถึงปัจจุบันมากกว่า 33 ล้านเล่ม อีกทั้งยังมีผู้ติดตามทาง Facebook และทาง Twitter ร่วมกันมากถึง 8 แสนคน

ผังการบริหารงาน



แนวคิดและนิยามความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

คำนิยาม ความสุขหรือสุข พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 นิยามว่า ความสบายกาย สบายใจคือความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อย หรือความพอใจ จนถึงความเพลิดเพลินหรือเดินไปด้วยความสนุก มีการใช้แนวความคิดทางปรัชญา ศาสนา จิตวิทยา ชีววิทยา อธิบายความหมายของความสุข รวมถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความสุข แนวความคิดทางปรัชญาและศาสนา มักจะกำหนดนิยามของความสุขใน ความหมายของการศึกษาชีวิตที่ดีหรือที่มีความเจริญโดยไม่จำกัดความหมายว่าเป็นเพียงอารมณ์ประเภทหนึ่ง

ความหมายของความสุข ⁽⁶⁾

“ความสุขนั้นขึ้นอยู่กับความรู้สึกประมาณตน” (อริสโตเติล)

“ความสุข คือการได้ทำในสิ่งที่เรารัก และพอใจในสิ่งที่มี”(สำเนียง จันทร์พรหม)

“ความสุข คือการมีชีวิตอยู่แบบสมถะ มีความสบายใจ ไม่เจ็บป่วย มีชีวิตครอบครัวที่ดี”

(วิมล ถวิลพงษ์)

ความสุข หมายถึง ความสบายกาย สบายใจ อยู่ดีมีสุข อยู่เย็นเป็นสุขหรือพบกับความสุขสมหวัง
ความสุข ตามหลักพุทธศาสนา แบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ

- 1.กามสุข หรือ ความสุข ในรูป รส กลิ่น เสียง และสัมผัส
- 2.ฉานสุข หรือความสุขจากความสงบทางใจ และ
- 3.นิพพานสุข หรือความสุขในนิพพาน ความหลุดพ้น ซึ่งเป็นความโปร่ง โล่ง เป็นอิสระ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) ได้อธิบายความสุขว่า หมายถึง การสนองต่อความต้องการเป็นความสมอยาก สมปรารถนา โดยความอยากนี้เป็นได้ทั้งกุศล นั่นคือ ฉันทะ และอกุศล คือตัณหา และกล่าวว่าพระพุทธเจ้าตรัสถึงบ่อয়ในความสุข 3 เรื่องคือ

1.กามสุข ความสุขที่ตัณหา เป็นความสุขจากการสนองความอยากที่มาจากตัณหา ความอยากได้อยากมี ทำเพื่อตัวตนของตนเอง เป็นกามสุข การทำงานจะเป็นการทำเพื่อหวังผลภายใต้ระบบเงื่อนไขของโลก

2.ความสุขทางสังคัม เป็นความสุขที่สร้างขึ้นเองได้ เป็นความสุขที่ตอบสนองต่อฉันทะ ความชอบหรือความอยากรู้ อยากทำในสิ่งที่ดีงาม เพื่อสิ่งนั้นเอง โดยทำเหตุเพื่อสิ่งนั้นๆ

3. ความสุขอันมีอยู่ทุกเวลา เป็นความสุขอิสระ ไม่ต้องตอบสนองต่อความอยาก ไม่ต้องขึ้นกับฉันทะ (แต่มีฉันทะอยู่เต็มเปี่ยม)

ทาล เบน ชาร์ธา มหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ด นิยามความสุขว่า หมายถึงประสบการณ์มองชีวิตของตนอย่างมีจุดหมาย ความพึงพอใจเป็นอารมณ์บวกที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ขณะที่การมีจุดหมายในชีวิตเป็นประโยชน์ที่จะเกิดในอนาคต

มาร์ติน เซลิกแมน ผู้จุดประกายงานวิจัยเรื่องความสุขในวงการจิตวิทยาตะวันตก กล่าวว่าความสุขของคนเรานั้น มีอิทธิพลมาจากปัจจัยทางด้านพันธุกรรมราวร้อยละ 50 แต่ปัจจัยที่ถูกกำหนดโดยพันธุกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งที่เราสามารถเรียนรู้และฝึกฝนเพื่อเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้ เช่นนิสัยชกิ้วและมองโลกแง่ร้าย ซึ่งส่งผ่านทางพันธุกรรม เป็นสิ่งที่สามารถฝึกฝน ให้กลับกลายเป็นความเชื่อมั่น และการมองโลกในแง่ดีได้ นอกจากนี้ยังมีอีกสองปัจจัยที่สำคัญคือ

1.สถานการณ์ชีวิตหรือปัจจัยภายนอก เช่น ความจนความรวย ความสวยความหล่อ สุขภาพดีหรือไม่ดี แต่งงานหรือหย่าร้าง เรียนตก ออกหัก ขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ตกงาน ปัจจัยเหล่านี้กำหนดระดับความสุขคนเราได้ประมาณร้อยละ 10-15

2.วิธีคิดและกิจกรรมที่เลือกทำ หรือปัจจัยภายใน เป็นสิ่งที่อยู่ภายใต้การควบคุมของเราเอง เป็นความคิด การกระทำ และรูปแบบชีวิตที่เราเลือกโดยตั้งใจ เช่น เวลาที่เราให้กับครอบครัว การสำนึกขอบคุณ สิ่งต่างๆรอบตัว การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การมองโลกแง่ดี การออกกำลังกาย การฝึกอยู่กับปัจจุบัน การมีจุดหมายที่มคุณค่าในชีวิต การมีวิธีแก้ปัญหา การเผชิญหน้ากับปัญหาในชีวิตด้วยความเข้มแข็ง ตามนิยามสุขภาพจิต ปัจจัยเหล่านี้หมายถึงสมรรถภาพของจิตใจและคุณภาพของจิตใจ ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนกำหนดระดับความสุขคนเราได้ประมาณร้อยละ 35-40 นิยามความสุขสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ

1.ความพึงพอใจ (satisfaction) ไม่ว่าจะจะเป็นความพึงพอใจในชีวิต หรือกับงาน กับชีวิตแต่งงาน เป็นต้น ความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์หลักๆ กับเป้าหมายในชีวิตที่เรามีบวกลบกับความเป็นจริงที่เราเจอ ถ้าเราคาดหวังอะไรไว้มากๆ แล้วไม่ได้ตามที่เราหวังไว้ ความพึงพอใจของเราก็จะลดน้อยลงกว่าเดิม ความพึงพอใจตัวนี้มี ตัวแปรเป็นอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

2.ประสบการณ์ที่เป็นอารมณ์ของเราในแต่ละวัน ตัวนี้เป็นปัจจัยส่งผลซึ่งมีได้ทั้งอารมณ์ที่ดีและไม่ดี (negative emotional experiences) สามารถปรับตัวขึ้นลงได้ตามเวลา ขึ้นอยู่กับว่าเรากำลังใช้เวลาทำอะไรอยู่ในขณะนั้นอารมณ์ตัวนี้มีตัวแปรที่ไม่ค่อยเกี่ยวข้องกับความสุขหรือแม้แต่สถานะต่างๆ นานา ของเรา

3. ความหมายของชีวิต (meaningfulness) ความหมายของชีวิตคือการที่เราารู้สึกว่าเรากำลังใช้ชีวิตของเราอย่างมีคุณค่าหรือเปล่า เรามักจะพบในหลายๆ กิจกรรมที่เราใช้เวลาทำกับมันไม่ค่อยให้ผลสุทธิประสพการณ์ของอารมณ์ (net affects) ที่เป็นด้านบวกสักเท่าไร แต่กลับมีผลลัพธ์ที่ค่อนข้างดีต่อความรู้สึกที่ว่าชีวิตเรานี้มีความหมายจริงๆ และจากผลการวิจัยของ Andrew Oswald ศาสตราจารย์ทางด้านเศรษฐศาสตร์จากมหาวิทยาลัย Warwick และ Gus O'Donnell ในประเทศอังกฤษพบว่า คนเราส่วนใหญ่ โดยเฉพาะนักเศรษฐศาสตร์ ให้น้ำหนักกับความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด รองลงมาคือความหมายของชีวิต และตามด้วยความมีอารมณ์ที่ดีในแต่ละวัน

3.2 แนวคิดและนิยามความสุขในการทำงาน

คำนิยามความสุขในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Frederick Herzberg

Frederick Herzberg (1966)⁽⁷⁾ ทำการศึกษาทัศนคติของวิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คนที่มีต่องานพบว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำและความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ (motivational factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลพึงพอใจและเกิดความรักในงานที่ทำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ส่งผลให้บุคคลในองค์กรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงาน (achievement) คือ บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และมีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและภูมิใจในผลสำเร็จของงาน

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) คือบุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา การยกย่อง ชมเชย หรือการแสดงความยินดีการให้กำลังใจรวมถึงการแสดงออกที่แสดงถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อบุคคลนั้นได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยที่การยอมรับนับถือจะแฝงในความสำเร็จของงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ทำ (work itself) คืองานที่มีความน่าสนใจ โดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความท้าทายให้ต้องลงมือปฏิบัติ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำโดยลำพังได้ตั้งแต่ต้นจนจบ

4. ความก้าวหน้า (advancement) คือการที่บุคคลในองค์กรได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

5. ความรับผิดชอบ (responsibility) คือ การที่บุคคลได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และสามารถรับผิดชอบได้ดี จนเกิดความพึงพอใจ โดยที่ไม่ได้มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ปัจจัยค้ำจุน

1. เงินเดือน / ค่าตอบแทน / ผลประโยชน์ (salary) คือ เงินเดือนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์กร โดยเป็นที่พอใจของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) คือ การที่บุคคลได้เลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร รวมทั้งสถานการณ์ที่ส่งผลให้บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation superior, subordinate and peers) คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน โดยที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการทำงานร่วมกันอย่างมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานภาพในการทำงาน (status) คือ งานที่ปฏิบัตินั้นเป็นอาชีพที่ยอมรับนับถือของสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน (company policy and administration) คือ การบริหารและจัดการ รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน (working conditions) คือ สภาพทางกายภาพ เช่น แสงสว่าง ระดับความดังของเสียงอากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) คือ ความรู้สึกที่มีต่องาน โดยสาเหตุมาจากองค์ประกอบในการทำงานในหน้าที่ของบุคคล เช่น ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

8. ความมั่นคงในงาน (job security) คือ ความรู้สึกของบุคคลต่อความมั่นคงในการทำงาน อาชีพ หรือองค์กร

9. การควบคุมงาน (technical supervision) คือ วิธีการ ความสามารถในการดำเนินงานอย่างยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

ฉิวริย์ แก้วไชยษา (2554)⁽⁸⁾ กล่าวว่า ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน นั้นส่งผลให้บุคคลสามารถ ทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง และส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

รวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550)⁽⁹⁾ กล่าวว่า การที่เราจะทำงานอย่างมีความสุขนั้น จะต้องมีการะ
 ในการทำงานที่ทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงานได้ทำงานโดยที่ทุกคนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน
 และผลการปฏิบัติงานที่แสดงออกมานั้นก็จะมีประสิทธิภาพตรงกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551)⁽¹⁰⁾ กล่าวว่าประสบการณ์ความสุขในการทำงานนั้นเป็น
 ส่วนสำคัญในการทำงานเนื่องจากความสุขคือพลังของอารมณ์ทางบวก ทำให้เกิดความรู้สึกสดชื่น
 มีชีวิตชีวา ทำให้ผลที่ตามมา คือ ผลงานที่บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ ประกอบกับความตั้งใจที่
 จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณค่า และมีประสิทธิภาพต่อไป

เอกลักษณ์ ตั้งสังขระมย์ (2555)⁽¹¹⁾ กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคล
 ต่อสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ทำให้ตนเองรู้สึกมีความสุข สนุกสนาน พอใจที่ได้ทำงาน

ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556)⁽¹²⁾ กล่าวว่า การทำงานโดยที่ภาวะจิตใจไม่มีความทุกข์ มี
 อารมณ์ดี สบายทั้งกายและใจ มีความเพลิดเพลินในขณะที่ทำงานหนักไม่ได้รู้สึกเหนื่อยหรือเกิด
 ความเบื่อ

โดยมี ปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข อยู่ 4 ปัจจัยคือ

1.งาน ความท้าทายของงานที่ทำ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงออกถึงศักยภาพอย่าง
 เต็มที่ และทำให้รู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีคุณค่า

2.วัฒนธรรมการทำงาน การเปิดโอกาสให้ได้ตัดสินใจและ มีส่วนร่วมอีกทั้ง มีความรู้สึก
 เป็นเจ้าของงานนั้นร่วมกัน

3.ปัจจัยแวดล้อม สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ส่งเสริม หรือเอื้ออำนวย
 ความสะดวกในการทำงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

4.ภาวะผู้นำ ผู้นำมีส่วนส่งเสริมการทำงาน มีกำหนดทิศทางวางนโยบาย ที่ชัดเจนในการ
 ทำงาน ซึ่งสามารถส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีได้ Joanna Brandi ได้เสนอ 8 วิธีใน
 การส่งเสริมความสุขในที่ทำงาน ดังนี้

1.การมองในแง่ดี (optimism) คนที่มองในแง่ดีมีอายุยืนยาวกว่าคนที่มองในแง่ไม่ดี

2.การแสดงความขอบคุณ (gratitude) การแสดงความขอบคุณต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ
 ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงานและเป็นวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร

3.ให้อภัย (forgiveness) การสร้างความสงบสุข เป็นหนทางแห่งความสุข

4.พัฒนาตนเองทางการพูด (improve yourself-talk) การพูดในทางบวกช่วยลดความเครียด
 และทำให้สมองผ่อนคลาย มีความคิดสร้างสรรค์ และแก้ปัญหาต่างๆ ได้

5. ปล่อยให้ไหล (flow) ลืมสิ่งที่ไม่ดี ปล่อยให้มันผ่านไป การลืม เป็นวิธีหนึ่งที่ส่งเสริมความสุขที่ดี

6. มีความสุขหรือเพลิดเพลินกับสิ่งที่ทำ (savor) ความเพลิดเพลินกับงานนั้นเราสามารถสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทั้งก่อนที่เราจะลงมือทำ และคิดถึงมันหลังจากงานได้ลุล่วงไปแล้ว

7. มองมุมใหม่ (reframe) การมองสิ่งเดิมในมุมใหม่ๆ จะช่วยให้ความคิดในทางลบเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกมากขึ้น

8. การสร้างความสุขจากสิ่งที่เราทำได้ดี (building on strength) ความสุขนั้นจะเป็นความสุขที่ยั่งยืนถ้าเป็นความสุขที่เราได้ทำสิ่งที่เราทำได้ดี หาโอกาสได้ทำในสิ่งที่ตนเองทำได้ดีแล้วคุณจะไม่เบื่อและมีความสุข

นิยาม ความผูกพันต่อองค์กร

สุชาดา พรหมรักษ์ (2553)⁽¹³⁾ กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกของบุคคลและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมและความรู้สึก ทำให้บุคคลที่ทำงานในองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรเติบโตขึ้น

Nusrat Khan (2013)⁽¹⁴⁾ ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงการมีส่วนร่วมรู้สึกผูกพันของพนักงานในการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตได้มากที่สุด และส่งผลต่อผลกำไรสูงสุดต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกองค์กร เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นเหมือนการดูแลพนักงานและทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรของตนเองและอยากที่จะอยู่ในองค์กรไปตลอดชีวิตการทำงาน

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554)⁽¹⁵⁾ กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร เกิดการยอมรับ เป้าหมาย ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร มีความจงรักภักดีตลอดจนรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทการปฏิบัติงานของตนเอง

Porter (1974)⁽¹⁶⁾ ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กรจาก

1. ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
2. ความเต็มใจอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานในองค์กร
3. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Buchanan (1974)⁽¹⁷⁾ ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าคือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันและมีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย

- 1.ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรมขององค์กร โดยเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน
- 2.การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977)⁽¹⁸⁾ ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นโดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่งแสดงได้จาก

- 1.ความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
- 2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร
- 3.ความเต็มใจที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรต่อไป

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ(Hierarchy of needs) ของ Abraham Harold Maslow

สิริอร วิชชาวุธ(2554)⁽¹⁹⁾ นำเสนอเรื่องมนุษย์มีความต้องการ 5 ชั้น ของ Abraham Harold Maslow ซึ่งจะเกิดขึ้นตามลำดับขั้น บุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองตามลำดับขั้น โดยเมื่อได้รับการตอบสนองในแต่ละขั้นจนเป็นที่พอใจก็จะเกิดความต้องการในขั้นต่อไป และความต้องการจะเริ่มในขั้นต่ำก่อน และจะก้าวขึ้นไปในแต่ละขั้นตามลำดับ เมื่อก้าวสู่ความต้องการขั้นที่ 5 ได้ บุคคลนั้นจะเป็นบุคคลที่พัฒนาศักยภาพของตนได้ (self-actualizing person) ตามแนวคิดความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 5 ชั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านสรีระ (physical needs) ความต้องการขั้นพื้นฐานที่ต้องการมีชีวิต สิ่งเร้าที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านสรีระ เช่น อากาศ อาหาร น้ำ การนอนหลับ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (safety needs) : ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น เงิน การมีงานทำ มีที่อยู่อาศัย เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านความรักและความเป็นเจ้าของ (need of love, affection and belongingness) ความต้องการความรัก ความเข้าใจ การให้ความรักและการได้รับความรัก โดยมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและการถูกรับรองเป็นลำดับต่อมา โดยจะเห็นได้จากบุคคลต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต่างๆ เช่น เป็นสมาชิกในกลุ่มเพื่อนที่ทำงาน กลุ่มศาสนา ครอบครัว เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจในตน (self-esteem) ความต้องการศักดิ์ศรีและการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นในความสามารถของตนเอง เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับประกาศนียบัตร ได้รับปริญญา เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสมบูรณ์เต็มที่ (need for self-actualization) ความต้องการเติมเต็มในศักยภาพของตนเอง

ดังนั้น การทำในสิ่งที่ตนเองปรารถนาที่จะทำ โดยที่ในขณะที่ได้ทำ ทำด้วยความสุข และเห็นว่าสิ่งที่ได้ทำนั้นเป็นสิ่งที่ตนเองควรทำ เป็นช่วงเวลาที่บุคคลกำลังพัฒนาศักยภาพของตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

กัลยารัตน์ อึ้งคณา (2549)⁽²⁰⁾ ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 15 แห่ง กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ จำนวน 405 คน พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง การรับรู้คุณค่าในตนเอง และสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .64$ และ $r = .60$ ตามลำดับ)

นภัสชล รอดเที่ยง (2550)⁽²¹⁾ ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมา และศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี จำนวน 178 คน ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร

ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ปัจจัยที่ทำนายความสุขในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถรวมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.1

กาญจนา พันธุ์ศรีทุม(2560)⁽²²⁾ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 699 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามเรื่องความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจลาออก การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าระดับของความยึดมั่นผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ระดับของความพึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ($r = -.30, -.32, -.15, p < .01$ ตามลำดับ)

รวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550)⁽⁸⁾ ได้ทำการศึกษา เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 207 คน พบว่า ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข มีความน่าเชื่อถือสูง โดยมีค่า Alpha ที่ระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9542 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ที่ 3.487

อภิชาติ ภูพานิช(2551)⁽²³⁾ ได้ทำการศึกษา การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรจำนวน 142 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และช่วงอายุกับเพศมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยบุคลากรที่มีช่วงอายุ 20- 34 ปีจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุ 35-49 ปี และบุคลากรเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

ภัทรพล กาญจนปาน(2552)⁽²⁴⁾ ศึกษา จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง กลุ่มตัวอย่าง 381 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร แบบสอบถามความผูกพันองค์กร ซึ่งผ่านการตรวจตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กรในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง และ ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กรในทิศทางเดียวกัน

วรรณิภา นิลวรรณ(2554)⁽²⁵⁾ ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูและบุคลากรในวิทยาลัย จำนวน 122 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

แสงเดือน รักษาใจ(2554)⁽²⁶⁾ ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานจำนวน 277 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 1 – 4 ปี การศึกษาในระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ปัญญาศ ทวีชาตนนท์ (2555)⁽²⁷⁾ ได้ทำการศึกษา ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์ กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่จำนวน 247 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน คือ ความต้องการจากงานและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

Salomi Devi (2017)⁽²⁸⁾ ได้ทำการวิจัย เรื่อง ผลกระทบของการมีความผูกพันในองค์กรของพนักงานต่อผลการดำเนินงานขององค์กร: กรณีศึกษาธนาคารเอกชนที่ได้รับเลือก (Impact of employee engagement on organizational performance: A study of select private sector banks) ในพนักงานธนาคารเอกชนประเทศอินเดียจำนวน 150 คน พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันจะทำงานเสร็จตามกำหนดเวลาซึ่งจะส่งผลต่อ ผลประกอบการโดยรวมของบริษัท นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานยังช่วยเพิ่มความสามารถทักษะในการทำงานของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้

พนักงาน มีความสามารถเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่มากกว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้

Abdulwahab S. Bin Shmailan (2015)⁽²⁹⁾ วิจัยเพื่อการสำรวจ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน (The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study) พบว่า ความผูกพันขององค์กรของพนักงานสามารถนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ และ การมีพนักงานที่พึงพอใจในการทำงานจะส่งผลต่อการทำงานให้ดีขึ้น และหากอยู่ในตำแหน่งงานที่เหมาะสมก็จะยิ่งช่วยให้เกิดความผูกพันองค์กร ซึ่งพนักงานก็จะสามารถ รับผิดชอบต่องานได้ดี พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสามารถสื่อสารประสานงานกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี และการทำงานที่มีความหมายจะสร้างสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ได้



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross Sctetional Descriptive Study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Populations and Sample)

ประชากรตัวอย่าง (sample Population) คือพนักงานประจำในบริษัทแจ่มใส พับลิชชิง
กลุ่มตัวอย่าง (sample) คือพนักงานประจำในระดับบังคับบัญชาและพนักงานปฏิบัติการ
บริษัทแจ่มใสพับลิชชิง จำนวน 142 คน

ผู้วิจัยไม่สุ่มกลุ่มตัวอย่าง เพราะประชากรที่ทำการศึกษานี้มีจำนวนประชากรไม่มากการเก็บ
ข้อมูลทำได้ง่าย ค่าใช้จ่ายต่ำและการเก็บข้อมูลของประชากรทั้งหมดจะเป็นการลดความ
คลาดเคลื่อน

ถ้าหากจะใช้การสุ่มเนื่องจากกลุ่มประชากรที่ศึกษามีขนาดเล็ก และทราบจำนวนที่แน่นอน
ผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน⁽³⁰⁾ ซึ่งใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร
และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่
ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับ
ประชากรที่มีขนาดเล็กได้ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป

ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384

จากกลุ่มตัวอย่าง 142 คน จึงเลือกใช้ค่าการสุ่มขนาดตัวอย่าง 108 คน

เกณฑ์การคัดเลือกเข้า (inclusion Criteria) คือ

- พนักงานเพศหญิงและชาย อายุระหว่าง 18-60ปี ที่ให้ความยินยอมเข้าร่วมในการวิจัย
- พนักงานที่ผ่านการทดลองงาน ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษร
- พนักงานที่สามารถอ่านเขียนภาษาไทยได้

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria) คือ

ผู้มีปัญหาด้านการมองเห็น การได้ยิน หรือผู้ที่มีภาวะอื่นที่เป็นอุปสรรคต่อการตอบแบบสอบถาม

การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

- ทบทวนวรรณกรรมกับหัวข้อวิทยานิพนธ์จากหนังสือ วารสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงาน การศึกษาและเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึง บริษัท แจ่มใส พับลิชชิ่ง
- ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยให้ข้อมูลวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยในครั้งนี้และให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการ ดำเนินการวิจัยเพื่อให้พนักงาน บริษัท แจ่มใส พับลิชชิ่ง ที่จะเข้าร่วมการวิจัยได้เข้าถึงวัตถุประสงค์ ในการทำวิจัยและให้เวลาตัดสินใจโดยอิสระ ก่อนลงนามให้ความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย และ ใช้แบบประเมินความความสุขในการทำงาน แบบประเมินความผูกพันต่อองค์กร และแบบประเมิน ภาวะซึมเศร้า Patient Health Questionnaire-9 (PHQ-9)
- เก็บแบบประเมินและแบบประเมินความความสุขในการทำงาน แบบประเมินความผูกพันต่อ องค์กร และแบบประเมินภาวะซึมเศร้า Patient Health Questionnaire-9 (PHQ-9) โดยวิธีตั้งกล่องรับ เพื่อให้อาสาสมัครมั่นใจว่าผู้วิจัยไม่สามารถระบุถึงตัวผู้ตอบได้และจะไม่มีผลกระทบต่อตัว อาสาสมัคร แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS
- ข้อมูลจากแบบประเมินภาวะซึมเศร้า หากพบว่าผู้เข้าร่วมอยู่ในเกณฑ์ภาวะซึมเศร้า ผู้วิจัยจะ ทำการให้คำแนะนำและประสานงานให้ผู้เข้าร่วมได้เข้ารับการตรวจกับทางจิตแพทย์ต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านครอบครัวและทางสังคมซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเอง คำถามจำนวน 20 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ สมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ โรคประจำตัว การดื่มแอลกอฮอล์ และภาวะอารมณ์เศร้า

1.2 ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การลาพักร้อน การลาป่วย การขาดงาน

1.3 ปัจจัยด้านจิตสังคม ได้แก่ เหตุการณ์ซึ่งก่อให้เกิดความเครียด

2. ใช้แบบสอบถามความสุขในการทำงานที่พัฒนาขึ้นโดยสุชีรา ภัทรายุตวรรัตน์⁽³¹⁾ แบบสอบถามพัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg⁽⁷⁾ คำถามจำนวน 23 ข้อ โดยวัดความสุขในการทำงาน 2 ด้าน คือ

2.1 แรงจูงใจด้านปัจจัยจำวน ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สถานะทางอาชีพ สภาพการทำงาน นโยบายบริษัทและด้านการบริหาร ความมั่นคงในอาชีพ วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

2.2 แรงจูงใจด้านปัจจัยใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นระดับความพึงพอใจงานมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) แบ่งเป็นข้อคำถามในเชิงบวกและเชิงลบสำหรับข้อคำถามข้อที่ 10 และข้อที่ 15 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

ค่าความสอดคล้องภายใน (internal consistency) แบบ Cronbach 's alpha มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.89 และแบบแบ่งครึ่ง (odd-even) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.85 และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับแบบสอบถามทั้งหมด (Total Item Correlation) อยู่ระหว่าง 0.36-0.79 อ้างอิง จากงานวิจัย ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัท นำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง ของ นิชาธิย์ แก้วไชยษา (2559)⁽⁸⁾

การแปลผล

กำหนดค่าเกณฑ์ความพอใจในการทำงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.51 – 5.00	ความพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูงมากที่สุด
3.51 – 4.50	ความพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูงมาก
2.51 - 3.50	ความพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
1.51 -2.50	ความพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
1.00 -1.50	ความพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก

3.แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร โดยมูทิตา คงกระพันซ์ (2554)⁽³²⁾ มีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ โดยแต่ละข้อแบ่งเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อคำถาม ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ

ค่าความเชื่อมั่น(Cronbach 's Alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.91 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 0.41-0.92 อ้างอิง จากงานวิจัย ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง ของ ณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559)⁽⁸⁾

โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อคำถาม ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

$$\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด} = \frac{5-1}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

กำหนดค่าเกณฑ์ความพอใจในการทำงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.21 – 5.00	ความผูกพันต่อองค์กรในเกณฑ์สูงมากที่สุด
3.41 – 4.20	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์สูงมาก
2.61 - 3.40	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
1.81 -2.60	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
1.00 -1.80	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก

4.แบบสอบถามภาวะซึมเศร้า แบบประเมินภาวะซึมเศร้า⁽³³⁾ Patient Health Questionnaire-9 (PHQ-9) ซึ่งเป็นแบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าแบบประเมินด้วยตนเอง ประกอบไปด้วยคำถาม 9 ข้อ ตามเกณฑ์วินิจฉัยภาวะซึมเศร้าในDSM-IV (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder fourth edition)

โดยแต่ละข้อคำถาม มีเกณฑ์การให้คะแนน4 ระดับดังนี้

คะแนน	ความถี่
0	ไม่มีเลย
1	มีบางวันไม่บ่อย
2	มีค่อนข้างบ่อย
3	มีเกือบทุกวัน

โดยมีค่าคะแนนรวมตั้งแต่ 0 ถึง 27 คะแนน ซึ่งจากการศึกษาในผู้ป่วยไทยโดย มาโนช หล่อตระกูล และคณะในปี พ.ศ. 2551 พบว่าผู้ที่มีคะแนนรวม ตั้งแต่ 9 ขึ้น ไปถือว่าเป็นโรคซึมเศร้า (sensitivity = 0.84, specificity= 0.77)

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของพนักงานประจำบริษัทแจ่มใสพับลิชชิ่ง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำบริษัทแจ่มใสพับลิชชิ่ง โดยใช้สถิติ Independent sample t-test และ one way ANOVA และการเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ (Post HOC Comparison) ของคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านจิตสังคม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (spearman' s Correlation Coefficiency)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของ พนักงานประจำบริษัทแจ่มใสพับลิชชิ่ง (n=124) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(Multiple Liner Regression) ด้วยวิธี stepwise

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แจ่มใสพับลิชชิ่ง ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานในระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 142 คน ระยะเวลาการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนกันยายน ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2561 มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับจำนวน 124 คน โดยแบบสอบถาม 1 ชุดประกอบด้วย 4 ส่วนคือแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามความสุขในการทำงาน แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรและแบบสอบถามPHQ-9

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของพนักงานบริษัท แจ่มใสพับลิชชิ่ง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แจ่มใสพับลิชชิ่ง โดยใช้สถิติ Independent sample t-test และ one way ANOVA และการเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยรายคู่ (Post Hoc Comparison) ของคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านจิตสังคม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์แมน (Spearman 's Coefficiency)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แจ่มใสพับลิชชิ่ง (n=124) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Liner Regression)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของพนักงานประจำ บริษัทแฉ่มไอพีบลิชซิ่ง

1.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานประจำ บริษัทแฉ่มไอพีบลิชซิ่ง(n=124)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	23	18.5
	หญิง	101	81.5
อายุ(ปี)			
ค่าเฉลี่ย(ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 31.65 (7.23)			
ค่าต่ำสุด = 22 ,ค่าสูงสุด = 59			
	≤ 25	28	22.6
	26-30	34	27.4
	31-35	32	25.8
	36-40	17	13.7
	> 40	13	10.5
ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	4.8
	ปริญญาตรี	105	84.7
	สูงกว่าปริญญาตรี	13	10.5
สถานภาพสมรส			
	โสด	92	74.2
	สมรส/คู่	28	22.6
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4	3.2

ตารางที่ 1 ต่อ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้		
ไม่มี	29	23.4
1 คน	22	17.7
2 คน	44	35.5
3 คน	16	12.9
4 คน	8	6.5
5 คน	5	4.0
ความเพียงพอของรายได้		
เพียงพอเหลือเก็บ	51	41.1
เพียงพอไม่เหลือเก็บ	59	47.6
ไม่เพียงพอเป็นหนี้	14	11.3
โรคประจำตัว (ในปัจจุบัน)		
ไม่มี	100	80.6
มี (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	27	19.4
โรคภูมิแพ้	6	4.9
โรคความดันโลหิตสูง	7	5.6
โรคไมเกรน	3	2.4
โรคเบาหวาน	2	1.6
โรคไขมันสออักเสบ	1	0.8
โรคหัวใจ	1	0.8
โรคหอบหืด	1	0.8
โรคกระเพาะอักเสบ	1	0.8
โรคไตรอยเป็นพิษ	1	0.8
โรคอ้วน	1	0.8
โรค G6PD	1	0.8

ตารางที่ 1 ต่อ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
การดื่มแอลกอฮอล์		
ไม่ดื่มเลย	78	62.9
ดื่มไม่เกิน 1 ครั้งต่อสัปดาห์	33	26.6
ดื่ม 2-3 ครั้งต่อสัปดาห์	12	9.7
ดื่มมากกว่า 4 ครั้งต่อสัปดาห์	1	0.8
ภาวะซึมเศร้า		
ไม่มีภาวะซึมเศร้า	96	77.4
มีภาวะซึมเศร้า	28	22.6

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท แจ่มใสพิบลิชชิง จำนวน 124 คนกลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชาย ร้อยละ 18.5 และเพศหญิงร้อยละ 81.5 พนักงานส่วนใหญ่ที่เข้าร่วมวิจัยนี้มีอายุ 26-30 ปี (ร้อยละ 27.4) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 84.7) สถานภาพโสด (ร้อยละ 74.2) จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ 2 คน (ร้อยละ 35.5) รายได้เพียงพอไม่เหลือเก็บ (ร้อยละ 47.6) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว (ร้อยละ 80.6) ไม่ดื่มแอลกอฮอล์เลย (ร้อยละ 62.9) และไม่มีภาวะอารมณ์เศร้า (ร้อยละ 77.4)

1.2 ข้อมูลด้านการทำงาน

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานของพนักงานประจำบริษัท
แจ่มใสพับลิชชิ่ง (n=124)

	ปัจจัยด้านการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน	ระดับปฏิบัติการ	100	80.6
	ระดับบังคับบัญชา	24	19.4
อายุการทำงาน (ปี)	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 5.13 (4.31), ค่าต่ำสุด = 1, ค่าสูงสุด 17		
	≤ 3 ปี	63	50.8
	4-6 ปี	42	33.8
	7-9 ปี	11	8.9
	> 9 ปี	25	20.2
การใช้สิทธิ์ลาพักร้อน	ไม่ลา	20	16.1
	ลา	104	35.5
	≤ 4 วัน	44	35.5
	5-10 วัน	62	50
	11-15 วัน	16	12.9
การลาป่วย	≥ 16 วัน	2	1.6
	ไม่ลา	27	21.8
	ลา		
	1-3 วัน	38	30.6
	4-6 วัน	35	28.2
7 วันขึ้นไป	24	9.4	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
การขาดงาน		
ไม่ขาดงาน	113	91.1
ขาดงาน		
1-2 วัน	8	6.5
≥ 3 วัน	3	2.4
การได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา		
ได้รับคำชม	112	90.3
ไม่ได้รับคำชม	12	9.7
ความเหมาะสมของสถานที่ปฏิบัติงาน		
เหมาะสม	119	96
ไม่เหมาะสม	5	4
ความเหมาะสมของสวัสดิการ		
เหมาะสม	123	99.2
ไม่เหมาะสม	1	0.8

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้อมูลด้านการทำงานของพนักงานประจำบริษัทแจ่มใสพับลิชชิง จำนวน 124 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ80.6) มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี (ร้อยละ50.8) มีการใช้สิทธิลาพักร้อน(ร้อยละ83.9) ส่วนใหญ่ลาป่วย 1-3วันต่อปี (ร้อยละ 30.6) ไม่ขาดงาน (ร้อยละ91.1) กลุ่มตัวอย่างได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา(ร้อยละ90.3) และกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าสถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสม(ร้อยละ96) ความเห็นว่าสวัสดิการที่บริษัทมีให้เหมาะสม (ร้อยละ99.2)

1.3 ข้อมูลด้านจิตสังคม

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยด้านจิตสังคมของพนักงานประจำบริษัทแจ่มใสพัลลขซึ่ง (n=124)

ปัจจัยด้านการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด		
ไม่มี	67	54
มี(ตอบได้มากกว่า1ข้อ)		
เรื่องงาน	52	41.9
ครอบครัว	9	7.2
ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน	10	8

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้อมูลด้านจิตสังคม ของพนักงานประจำบริษัทแจ่มใสพัลลขซึ่ง จำนวน124 คน กลุ่มตัวอย่างไม่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด (ร้อยละ54) และกลุ่มตัวอย่างที่มี เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด (ร้อยละ46) โดยเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนใหญ่คือ เรื่องงาน (ร้อยละ41.9) รองลงมาคือเรื่องเพื่อนร่วมงาน(ร้อยละ8)

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละของระดับคะแนนความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานประจำบริษัทแจ่มใส พับลิชชิ่ง

ระดับคะแนน	จำนวน	ร้อยละ
ความสุขในการทำงาน		
ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก	0	0
ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ	0	0
ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง	51	41.1
ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์มาก	63	50.8
ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด	10	8.1
ค่าเฉลี่ย(ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 3.66(0.62), ค่าต่ำสุด=3, ค่าสูงสุด = 5		

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ระดับคะแนน	จำนวน	ร้อยละ
ความผูกพันต่อองค์กร		
ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์น้อยมาก	0	0
ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์น้อย	0	0
ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง	15	12.1
ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์มาก	80	64.5
ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด	29	23.4
ค่าเฉลี่ย(ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) =4.11 (0.58) , ค่าต่ำสุด = 3 , ค่าสูงสุด = 5		

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับคะแนนความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก
(ร้อยละ50.8) และมีระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก(ร้อยละ 64.5)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสุขในการทำงาน

ลำดับ	ข้อความ	Mean	SD
1	ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพียงใด	3.96	0.75
2	ท่านได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาเพียงใด	3.57	0.79
3	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่านเพียงใดผู้บังคับบัญชา	3.90	0.73
4	และเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับในผลงานของท่านเพียงใด	3.90	0.68
5	งานในหน้าที่ของท่านมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้ท่านอยากทำงานเพียงใด	3.85	0.86
6	งานในหน้าที่เปิดโอกาสให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าเพียงใด	3.49	0.99
7	ท่านยินดีที่จะเสียสละเวลาให้กับงานที่ทำ	3.94	0.72
8	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านปฏิบัติได้ทันเวลากำหนดเพียงใด	4.12	0.83
9	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถเพียงใด	3.23	0.96
10	ท่านคิดว่าถ้าท่านย้ายไปอยู่ที่อื่น ท่านจะมีความสุขก้าวหน้ามากกว่าที่เป็นอยู่	2.83	0.87

ลำดับ	ข้อความ	Mean	SD
11	ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.36	0.83
12	เพียงใดท่านพอใจกับสวัสดิการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ที่ท่านได้รับ	4.14	0.63
13	เพียงใดผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นที่พึ่งได้เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานเพียงใด	4.18	0.73
14	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่านเพียงใด	4.08	0.76
15	มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดความสามัคคีกันภายในบริษัทของท่านเพียงใด	3.58	0.99
16	เพื่อนร่วมงานช่วยกันแก้ปัญหาในด้านการปฏิบัติงานเพียงใด	3.95	0.70
17	ท่านพอใจในนโยบายและแนวทางการทำงานในบริษัทของท่านเพียงใด	3.65	0.69
18	ท่านพอใจกับการกระจายงานในบริษัทของท่านเพียงใด	3.51	0.78
19	ท่านพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานเพียงใด เช่น ความสะอาด ความสวยงาม เป็นต้น	4.16	0.71
20	ท่านพอใจในบรรยากาศของควมมีอัธยาศัยความเอื้ออาทรในบริษัทของท่าน	4.04	0.75
21	เพียงใดท่านมีความมั่นใจว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคงเพียงใด	3.52	0.82
22	ท่านมีความมั่นใจในความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานเพียงใด	4.06	0.78
23	โดยรวมท่านคิดว่าท่านมีความสุขกับงานที่ทำเพียงใด	3.89	0.78

จากตารางที่ 5 พบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานประจำบริษัทแจ่มใสพับลิชชิ่ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นที่พึ่งได้เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ความพอใจกับสวัสดิการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ที่ท่านได้รับตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การคิดว่าถ้าท่านย้ายไปอยู่ที่อื่น ท่านจะมีความเจริญก้าวหน้ามากกว่าที่เป็นอยู่

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร

ลำดับ	ข้อความ	Mean	S.D.
1	ท่านรู้สึกภูมิใจที่เป็นบุคลากรขององค์กรแห่งนี้	4.26	0.58
2	ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน	3.70	0.79
3	ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นเสนอรายได้มากกว่าที่ได้รับในขณะนี้ท่านก็ไม่สนใจที่จะเปลี่ยนไปทำงานองค์กรนั้น	3.35	0.90
4	ท่านคิดว่าจะมีความสุขในการทำงานในองค์กรนี้ต่อไป	4.0	0.63
5	ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปจนกระทั่งเกษียณอายุ	3.19	0.96
6	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.25	0.55
7	ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	4.05	0.62
8	ท่านมักพูดถึงองค์กรแห่งนี้ให้บุคคลอื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย	4.12	0.73
9	ท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติตามแนวนโยบายขององค์กร	4.18	0.51
10	ท่านทุ่มเทให้กับการทำงานไม่เพียงตัวท่านเองแต่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.14	0.62
11	การทำงานที่องค์กรนี้มีส่วนสร้างแรงบันดาลใจให้ท่านสร้างผลงานที่ดีออกมา	4.06	0.68

จากตารางที่ 6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำบริษัทแจ่มใสพับลิชชิ่ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรู้สึกภูมิใจที่เป็นบุคลากรขององค์กรแห่งนี้ รองลงมาคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การคิดว่าจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปจนกระทั่งเกษียณอายุ

**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานประจำบริษัทแฉ่มไส พับลิชชิง**

โดยใช้สถิติ Independent sample t-test และ one way ANOVA และเปรียบเทียบความแตกต่าง
คะแนนรวมเฉลี่ยรายคู่ (post Hoc comparison) ของคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงานกับปัจจัย
ส่วนบุคคล

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมกับปัจจัย
ส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา		คะแนนระดับความสุขในการทำงาน						
		n	Mean	SD	t/F	P-value	Significant pairwise comparison	
เพศ	ชาย	23	85.78	10.69	1.05	0.29		
	หญิง	101	83.01	11.56				
อายุ	≤ 25	28	81.35	10.21	1.36	0.26		
	26-30	34	84.00	12.14				
	31-35	32	86.34	11.92				
	36-40	17	79.64	8.01				
	> 40	13	85.15	13.65				
ระดับ การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี (1)	6	84.17	11.99	3.49	0.03		(2) vs (3)
	ปริญญาตรี (2)	105	82.54	10.91				
	สูงกว่าปริญญาตรี (3)	13	91.23	13.04				
สถานะภาพ สมรส	โสด (1)	92	82.74	10.6	4.72	0.01	(2) vs (3)	
	สมรส/คู่ (2)	28	87.85	12.85				
	หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ (3)	4	71.5	8.02				

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา		คะแนนระดับความสุขในการทำงาน					
		n	Mean	SD	t/F	P-value	Significant pairwise comparison
สมาชิกที่ต้องรับผิดชอบ	ไม่มี	29	82.72	8.11	-1.87	0.08	
	มี	95	84.39	12.15			
ความเพียงพอของรายได้	เพียงพอเหลือเก็บ (1)	51	86.02	11.00	4.06	0.02	
	เพียงพอไม่เหลือเก็บ(2)	59	83.03	11.43			
	ไม่เพียงพอเป็นหนี้(3)	14	76.57	10.30			
โรคประจำตัว	มี	24	79.12	8.84	-2.14	0.04	
	ไม่มี	100	84.59	11.74			
การดื่มแอลกอฮอล์	ไม่ดื่มเลย	78	82.46	11.86	1.01	0.37	
	ไม่เกิน1ครั้งต่อสัปดาห์	33	84.90	11.24			
	มากกว่า1ครั้งต่อสัปดาห์	13	86.46	8.59			
ภาวะซึมเศร้า	ไม่มี	96	84.90	11.55	2.52	0.01	
	มี	28	78.86	9.75			

จากตารางที่ 7 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนรวมเฉลี่ยของความสุขในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ Independent sample t-test พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีโรคประจำตัว มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความสุขในการทำงานสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีโรคประจำตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.04$)

กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีภาวะซึมเศร้า มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความสุขในการทำงานสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีภาวะซึมเศร้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.01$) การทดสอบความแตกต่างของค่า

คะแนนรวมเฉลี่ยของความสุขในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ One way ANOVA พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความสุขในการทำงานมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.033$) โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนรายคู่ (post Hoc Comparison)

ด้วยวิธี Gabriel พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคะแนนเฉลี่ยของความสุขในการทำงานแตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยของความสุขในการทำงานสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี การศึกษาปริญญาตรี

กลุ่มตัวอย่างที่มี สถานภาพสมรส/คู่ มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความสุขในการทำงานมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ (ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.011$) โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนรายคู่ (post Hoc Comparison) ด้วยวิธี Gabriel พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี สถานภาพสมรส/คู่ มีคะแนนเฉลี่ยของความสุขในการทำงานแตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย

กลุ่มตัวอย่างที่มี รายได้เพียงพอเหลือเก็บ มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี รายได้เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เพียงพอ เป็นหนี้ (ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.02$) โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนรายคู่ (post Hoc Comparison) ด้วยวิธี Gabriel พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี รายได้เพียงพอเหลือเก็บ มีคะแนนเฉลี่ยของความสุขในการทำงานแตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เพียงพอ เป็นหนี้

และคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงานกับ เพศ อายุ และการสมาชิกในครอบครัวที่ ต้องรับผิดชอบ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทางสถิติ

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมกับปัจจัยด้านการทำงาน

ปัจจัยที่ศึกษา		คะแนนระดับความสุขในการทำงาน					Significant pairwise comparison
		n	Mean	SD	t/F	P-value	
ระดับตำแหน่ง	บังคับบัญชา	24	85.08	12.98	0.74	0.46	
	ปฏิบัติการ	100	83.16	11.05			
งานที่รับผิดชอบ	กองบรรณาธิการ (1)	60	81.93	11.44	2.04	0.09	
	จัดจำหน่าย (2)	35	83.29	11.33			
	บัญชี (3)	11	86.18	11.57			
	การบุคคล (4)	13	90.92	10.71			
	IT (5)	5	79.40	6.84			
อายุการทำงาน	≤ 3 ปี (1)	63	81.79	9.72	1.88	0.14	
	4-6 ปี (2)	42	88.12	12.63			
	7-9 ปี (3)	11	83.64	13.49			
	> 9 ปี	25	83.28	12.59			
การใช้สิทธิ์ลาพักร้อน	ไม่ลา	20	82.55	9.86	0.42	0.68	
	ลา	104	83.72	11.72			
การลาป่วย	ไม่ลา (1)	27	84.37	10.55	2.75	0.07	
	ลา 1-3 วัน (2)	38	86.29	10.80			
	ลา 4-6 วัน (3)	35	83.66	13.55			
	ลา > 6 วัน (4)	24	83.04	8.18			

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา		คะแนนระดับความสุขในการทำงาน					
		n	Mean	SD	t/F	P-value	Significant pairwise comparison
การขาดงาน	ไม่ขาดงาน	113	83.15	11.74	1.08	0.34	
	1-2 วัน	8	89.25	5.15			
	≥ 3	3	82.33	7.37			
การได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา	ได้รับ	112	84.33	11.15	2.43	0.02	
	ไม่ได้รับ	12	76.08	11.61			
ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน	เหมาะสม	119	83.74	11.42	0.99	0.33	
	ไม่เหมาะสม	5	78.60	11.19			
ความเหมาะสมของสวัสดิการ	เหมาะสม	123	83.59	11.44	0.66	0.51	
	ไม่เหมาะสม	1	76.00				

จากตารางที่ 8 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนรวมเฉลี่ยของความสุขในการทำงานกับปัจจัยด้านการทำงาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความสุขในการทำงานสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับคำชมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.017$) และคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงานกับ ระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ อายุการทำงาน การลาพักร้อน การขาดงาน การลาป่วย สถานที่ทำงาน และสวัสดิการ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทางสถิติ

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมกับปัจจัยด้านจิตสังคม

ปัจจัยที่ศึกษา		คะแนนระดับความสุขในการทำงาน					
		N	Mean	S.D.	t/F	p-value	Significant pairwise comparison
เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด	มี	57	78.05	8.05	-5.648	0.001	
	ไม่มี	61	88.19	11.82			

จากตารางที่ 9 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนรวมเฉลี่ยของความสุขในการทำงานกับปัจจัยด้านจิตสังคม โดยใช้สถิติ Independent sample t-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความสุขในการทำงานสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.001$)

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา		คะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล					
		n	Mean	SD	t/F	P-value	Significant pairwise comparison
เพศ	ชาย	23	44.43	5.79	1.11	0.27	
	หญิง	101	43.04	5.36			
อายุ	≤ 25 ปี (1)	28	41.11	4.22	3.31	0.01	
	26-30 ปี (2)	34	42.76	5.54			
	31-35 ปี (3)	32	44.44	5.42			
	36-40 ปี (4)	17	43.00	5.52			
	> 40 ปี (5)	13	47.00	5.73			
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี (1)	6	47.33	6.05	6.66	0.002	
	ปริญญาตรี (2)	105	42.57	5.01			
	สูงกว่าปริญญาตรี (3)	13	47.31	6.41			
สถานะภาพสมรส	โสด (1)	92	42.63	4.88	5.09	0.01	
	สมรส/คู่ (2)	28	45.96	6.24			
	หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ (3)	4	40.00	6.97			

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา		คะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล					
		n	Mean	SD	t/F	P-value	Significant pairwise comparison
สมาชิกที่ต้อง รับผิดชอบ	ไม่มี	29	42.51	4.59	-2.04	0.06	
	มี	95	43.84	5.59			
ความเพียงพอ ของรายได้	เพียงพอเหลือเก็บ (1)	51	44.55	5.74	2.74	0.07	
	เพียงพอไม่เหลือเก็บ(2)	59	42.69	5.13			
	ไม่เพียงพอเป็นหนี้ (3)	14	41.29	4.99			
โรคประจำตัว	มี	24	42.54	3.67	-2.31	0.07	
	ไม่มี	100	43.72	5.73			
การดื่มแอลกอฮอล์	ไม่ดื่มเลย	78	42.56	5.73	2.21	0.11	
	ไม่เกิน1ครั้งต่อสัปดาห์	33	44.18	4.86			
	มากกว่า1ครั้งต่อสัปดาห์	13	45.46	4.43			
ภาวะซึมเศร้า	ไม่มี	96	44.04	5.32	2.90	0.004	
	มี	28	40.75	5.20			

จากตารางที่ 10 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนรวมเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ Independent sample t-test พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีภาวะซึมเศร้า มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีภาวะอารมณ์เศร้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.004$)

การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนรวมเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ One way ANOVA พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มี อายุมากกว่า 40 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี อายุ 31-35ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ36-40ปี กลุ่มตัวอย่าง26-30ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า25ปี (ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.013$) โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนรายคู่ (post Hoc Comparison) ด้วยวิธี Gabriel พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี อายุมากกว่า 40 ปี มีคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า25ปี

กลุ่มตัวอย่างที่มี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.002$) โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนรายคู่ (post Hoc Comparison) ด้วยวิธี Gabriel พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและกลุ่มตัวอย่างที่มี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส/คู่ มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ โสดและกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่(ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($P=0.008$)โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนรายคู่ (post Hoc Comparison) ด้วยวิธี Gabriel พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะภาพสมรส/คู่มีคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ โสดและคะแนนรวมเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรกับ เพศ ความเพียงพอของรายได้ การมีสมาชิกในครอบครัวต้องรับผิดชอบ โรคประจำตัว และการดื่มแอลกอฮอล์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทางสถิติ

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านการ
ทำงาน

ปัจจัยที่ศึกษา		คะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านการทำงาน						
		n	Mean	SD	t/F	P-value	Significant pairwise comparison	
ระดับตำแหน่ง	บังคับบัญชา	24	45.29	6.14	2.02	0.05		
	ปฏิบัติการ	100	42.82	5.19				
งานที่รับผิดชอบ	กองบรรณาธิการ (1)	60	42.83	5.47	1.32	0.27		
	จัดจำหน่าย (2)	35	43.43	5.41				
	บัญชี (3)	11	42.27	5.29				
	การบุคคล (4)	13	46.38	5.95				
	IT (5)	5	42.20	2.58				
อายุการทำงาน	≤ 3 ปี (1)	63	41.68	4.22	4.55	0.005		(1) vs (2)
	4-6 ปี (2)	42	45.40	5.72				
	7-9 ปี (3)	11	43.27	6.48				
	> 9 ปี	25	45.28	6.34				
การใช้สิทธิ์ลาพักร้อน	ลา	104	43.48	5.64	0.85	0.40		
	ไม่ลา	20	42.35	4.27				
การลาป่วย	ไม่ลา (1)	27	43.48	5.04	1.52	0.21		
	1-3 วัน (2)	38	43.97	5.00				
	4-6 วัน (3)	35	43.85	6.61				
	>6 วัน (4)	24	41.21	4.40				

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา		คะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านการทำงาน					
		n	Mean	SD	t/F	P-value	Significant pairwise comparison
การขาดงาน	ไม่ขาดงาน	113	43.16	5.40	1.22	0.30	
	1-2 วัน	8	46.00	5.58			
	≥ 3	3	41.33	7.02			
การได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา	ได้รับ	112	43.57	5.34	1.72	0.09	
	ไม่ได้รับ	12	40.75	6.02			
ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน	เหมาะสม	119	43.37	5.54	0.50	0.48	
	ไม่เหมาะสม	5	41.60	2.19			
ความเหมาะสมของสวัสดิการ	เหมาะสม	123	43.34	5.45	0.98	0.33	
	ไม่เหมาะสม	1	38				

จากตารางที่ 11 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนรวมเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ Independent sample t-test พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งบังคับบัญชา มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่ระดับตำแหน่งปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.046$)

กลุ่มตัวอย่างที่มี อายุการทำงาน 4-6 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี อายุการทำงาน มากกว่า 9 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 7-9 ปี และ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี (ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.005$) โดยเมื่อ

วิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนรายคู่ (post Hoc Comparison) ด้วยวิธี Gabriel พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี

มีคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มี อายุการทำงาน 4-6 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานมากกว่า 9 ปี

และคะแนนรวมเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรกับงานที่ต้องรับผิดชอบ การใช้สิทธิ์ลาพักร้อน การลาป่วย การขาดงาน การได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน ความเหมาะสมของสวัสดิการ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทางสถิติ

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านจิตสังคม

ปัจจัยที่ศึกษา		คะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กร					
		N	Mean	S.D.	t/F	p-value	Significant pairwise comparison
เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด	มี	57	41.09	4.51	-4.478	0.001	
	ไม่มี	61	45.18	5.50			

จากตารางที่ 12 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนรวมเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านจิตสังคม โดยใช้สถิติ Independent sample t-test พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันในการทำงานสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.001$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านจิตสังคม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์แมน (Spearman 's Coefficiency)

ตารางที่ 13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร อายุ อายุการทำงาน รายได้ จำนวนวันลาป่วย จำนวนวันลาพักร้อน จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแล รับผิดชอบและเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด(n=124)

ปัจจัยศึกษา	ความสุขในการทำงาน	
	r	p-value
อายุ	0.092	0.311
รายได้	0.144	0.111
จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ	-0.127	0.159
อายุการทำงาน	0.015	0.873
จำนวนวันลาป่วย	-0.230	0.062
จำนวนวันขาดงาน	0.150	0.097
จำนวนวันลาพักร้อน	0.037	0.686
ภาวะซึมเศร้า	-0.479	< 0.001
ความผูกพันต่อองค์กร	0.788	< 0.001
เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด	-0.432	< 0.001

จากตารางที่ 13 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่ศึกษา พบว่า

ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P=0.001) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.788

ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับภาวะเศร้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P=0.001) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.479

ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P=0.001) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.432

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน ของพนักงานประจำบริษัทแฉ่มไสพับลิชซิ่ง (n=124) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Liner Regression) ด้วยวิธี stepwise

4.1 ปัจจัยที่ศึกษาที่นำมาเข้าสมการเพื่อทำนายความสุขในการทำงาน คือ

1. ระดับการศึกษา
2. สถานภาพสมรส
3. การได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา
4. เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กันเอง นั่นคือ ภาวะซิมเสร์ราและเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด (multicollinearity) จึงนำตัวแปรภาวะซิมเสร์ราออกจากการวิเคราะห์

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานประจำบริษัทแฉ่มไสพับลิชซิ่ง

ความสุขในการทำงาน						
ปัจจัยที่ศึกษา	R ²	B	S.E.	t	P-value	95%CI
เหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด	0.198	10.03	1.764	5.692	<0.001	6.54-13.53
ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	0.252	2.626	0.969	2.729	0.007	0.72-4.53
การได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา	0.283	6.885	0.962	2.301	0.023	0.96-12.80
constant		61.024	3.870	15.769	<0.001	53.36-68.68

จากตารางที่ 14 เมื่อวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Liner Regression) พบว่า

ปัจจัยเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 19.8 โดยเมื่อไม่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด จะทำให้คะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 10.03 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p=0.001)

เมื่อเพิ่มปัจจัย ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 25.2 โดยเมื่อกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญา

ตรี เพิ่มขึ้น 1 คนจะทำให้คะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 2.62 คะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.007$)

เมื่อเพิ่มปัจจัย การได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 28.3 โดยเมื่อกลุ่มตัวอย่างได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา จะทำให้คะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 6.8 คะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.023$)



บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross sectional Descriptive Study) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานประจำบริษัทแจ่มใสพับลิชชิ่ง ว่าเป็นอย่างไร โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างจากพนักงานประจำบริษัทแจ่มใสพับลิชชิ่ง จำนวน 142 คนเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน กันยายน ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2561 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับจำนวน 124 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย 1.แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ข้อมูลด้านการทำงาน ข้อมูลด้านจิตสังคม 2.แบบสอบถามความสุขในการทำงาน 3.แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร และ 4.แบบสอบถาม PHQ9

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนาเพื่อใช้ในการบรรยายลักษณะข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรใช้สถิติ Independent sample t-test และ one way ANOVA ในกรณีที่พบค่าความแปรปรวนที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยวิธีของ Hochberg และ Games Howel ในการทดสอบความแตกต่างรายคู่ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านจิตสังคม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's Correlation Coefficiency) และในการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป

ปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานประจำบริษัทแจ่มใสพับลิชชิ่ง จำนวน 124 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 81.5) อายุ 26-30 ปี (ร้อยละ 27.4) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 84.7) สถานภาพโสด (ร้อยละ 74.2) ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนสมาชิกในครอบครัว ต้องดูแลรับผิดชอบ (ร้อยละ 76.6) มีรายได้เพียงพอไม่เหลือเก็บ (ร้อยละ 47.6) ไม่มีโรคประจำตัว (ร้อยละ 80.6) ไม่ดื่มแอลกอฮอล์ (ร้อยละ 62.9) และไม่มีภาวะซึมเศร้า (ร้อยละ 77.4)

ด้านปัจจัยการทำงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ80.6) มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี(ร้อยละ50.8) มีการใช้สิทธิ์ลาพักร้อน(ร้อยละ83.9) ส่วนใหญ่ลาป่วย 1-3วันต่อปี (ร้อยละ 30.6) ไม่มีการขาดงาน (ร้อยละ91.1) กลุ่มตัวอย่างได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา(ร้อยละ90.3) และกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าสถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสม(ร้อยละ96) และมีความเห็นว่าสวัสดิการที่บริษัทมีให้เหมาะสม(ร้อยละ99.2)

ด้านจิตสังคมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด (ร้อยละ54) โดยเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนใหญ่คือ เรื่องงาน (ร้อยละ41.9) รองลงมาคือเรื่องผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน(ร้อยละ8)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับคะแนนความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก(ร้อยละ50.8) มีระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก(ร้อยละ64.5)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

พนักงานประจำบริษัทแจ่มใสพบlixซึ่ง ที่มีปัจจัยดังต่อไปนี้แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ความเพียงพอของรายได้ โจรประจำตัว ภาวะซึมเศร้า

ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ การได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านจิตสังคม ได้แก่ เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานประจำบริษัทแจ่มใสพบlixซึ่ง ที่มีปัจจัยดังต่อไปนี้แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และภาวะซึมเศร้า

ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ อายุงาน ระดับตำแหน่ง

ปัจจัยด้านจิตสังคม ได้แก่ เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

พบว่าความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ ($P<0.001$) กล่าวคือความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน

เมื่อนำปัจจัยที่ศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส) ปัจจัยด้านการทำงาน (การลาป่วย การได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา) ปัจจัยด้านจิตสังคม (เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด) มาวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) แบบขั้นต้น พบว่าปัจจัยเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 19.8 เมื่อเพิ่มปัจจัยระดับการศึกษาสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 25.2 และเมื่อเพิ่มปัจจัยการได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 28.3

สรุปปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงาน ได้แก่ เหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และการได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา

อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างบริษัทแฉ่มไอแพบลิชซึ่งจำนวน 124 คน ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก หมายถึงปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานเป็นตามเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรม โดยการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมี

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานดังนี้

1. ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าระดับปริญญาตรีสอดคล้องกับ (นฤมล แสงผล)⁽³⁴⁾ พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาสูงขึ้น ย่อมได้รับงานที่มีความท้าทายและมีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในงานและการได้รับการปรับค่าจ้างผลตอบแทนสูงขึ้นตามงานที่ได้รับมอบหมาย จึงส่งผลให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

2. สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/คู่มีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพ โสด/หย่าร้าง/หม้าย สอดคล้องกับ (ฉิชาธิ์ แก้วไชยษา)⁽⁸⁾ พบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงาน การมีคู่สมรสหรือมีคู่ ทำให้มีคนปรึกษาและรับฟังเมื่อ

เกิดปัญหาในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ทำให้ลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นเพื่อนคู่คิด ช่วยกันเผชิญอุปสรรคและปัญหาที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้

3. ความเพียงพอของรายได้ ที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีรายได้เพียงพอเหลือเก็บ มีความสุขในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีรายได้เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ และพนักงานที่มีรายได้ไม่เพียงพอเป็นหนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีของ มาร์ติน เซลิกแมน⁽⁶⁾ กล่าวไว้ว่า หนึ่งในปัจจัยที่ กำหนดความสุขของคนเรา คือสถานการณ์ชีวิตหรือปัจจัยภายนอก เช่น ความจนความรวย ความสวยความหล่อ สุขภาพดีหรือไม่ดี แต่งงานหรือหย่าร้าง เรียนตก ออกหัก ขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ตกงาน ซึ่งความเพียงพอของรายได้เป็นสิ่งที่บ่งออกถึงฐานะทางการเงินของบุคคลได้ ทำให้พนักงานที่รายได้เพียงพอเหลือเก็บจึงมี ความสุขในการทำงานมากกว่า พนักงานที่รายได้เพียงพอไม่เหลือเก็บและพนักงานที่รายได้ไม่เพียงพอเป็นหนี้

4. โรคประจำตัว การไม่มีโรคประจำตัว ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่ไม่มีโรคประจำตัว มีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีโรคประจำตัว ซึ่งสอดคล้องกับ (ขวัญเมือง บวรอัสกุล)⁽³⁵⁾ ได้เสนอแนวคิด องค์การแห่งความสุข 8 ประการ (happy Workplace 8) โดย หนึ่งในแปดประการได้แก่ Happy body (สุขภาพดี) กล่าวคือ เมื่อมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี จึงทำให้พนักงานที่ไม่มีโรคประจำตัวมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีโรคประจำตัว

5. ภาวะซึมเศร้า การไม่มีภาวะซึมเศร้า ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่ไม่มีภาวะซึมเศร้า มีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีภาวะซึมเศร้า ซึ่งสอดคล้องกับ (ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา)⁽¹²⁾ อธิบายไว้ว่า การทำงานโดยที่ภาวะจิตใจไม่มีความสุขทุกข์ มีอารมณ์ดี สบายทั้งกายและใจ มีความเพลิดเพลินในขณะที่ทำงานหนักไม่ได้รู้สึกเหนื่อยหรือเกิดความเบื่อ ส่งผลให้พนักงานทำงานและปฏิบัติหน้าที่การงานที่รับผิดชอบได้อย่างดีและมีความสุข ในขณะที่พนักงานที่มีภาวะซึมเศร้า ภาวะซึมเศร้าจะส่งผลให้มีอาการทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ และความคิด โดยอาการเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตในแต่ละวันอย่างมาก เช่น รับประทานอาหารได้น้อยลง เบื่ออาหาร น้ำหนักลด นอนไม่หลับ

สิ้นหวัง หดหู่ รู้สึกผิดและตำหนิตนเอง วิตกกังวลตลอดเวลา⁽³⁶⁾ และทำให้ไม่สามารถรับมือกับปัญหาต่างๆ ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวที่ต้องเผชิญได้ดีพอ จึงส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

6.การได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา การได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาทำให้นักงงานมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่ได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา มีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ได้เคยได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ (ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว)⁽¹⁰⁾ กล่าวว่าประสบการณ์ความสุขในการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญในการทำงานเนื่องจากความสุขคือพลังของอารมณ์ทางบวก ทำให้เกิดความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา กล่าวคือคำชมจากผู้บังคับบัญชา เป็นประสบการณ์ความสุข ทำให้นักงงานเกิดอารมณ์ความรู้สึกทางบวก ส่งผลให้นักงงานมีกำลังใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณค่า และงานที่มีประสิทธิภาพ

7.เหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด การมีเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดทำให้นักงงานมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่ไม่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดมีความสุขในการทำงานมากกว่าสอดคล้องกับ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพในกลุ่มบุคลากรเชิงสร้างสรรค์(สิรินทร แซ่นั่ว)⁽³⁷⁾ พบว่าการทำงานอย่างมีความสุขได้นั้นต้องสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัวให้เกิดความพึงพอใจ กล่าวคือ เมื่อพนักงานสามารถจัดการสมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้ไม่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.อายุที่แตกต่างทำให้นักงงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับ นิซารีย์ แก้วไชยษา(2559)⁽⁸⁾ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน กล่าวคือพนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่อายุน้อยเนื่องจาก เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นก็จะคำนึงถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อีกทั้งยังมีปัจจัยอื่นๆ เช่นภาระหน้าที่ดูแลสมาชิกในครอบครัว ต่างกับพนักงานที่อายุน้อยที่เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความต้องการแสวงหางานที่ท้าทายและเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง จึงทำให้นักงงานที่มีอายุมากเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่อายุน้อย

2.ระดับการศึกษา ที่แตกต่างทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรี สอดคล้องกับ กิณรี อินทวงศ์(2551)⁽³⁸⁾ อธิบายไว้ว่าเนื่องจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จะมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถเปลี่ยนงานใหม่และแสวงหาโอกาสทางอาชีพได้มากกว่า ในขณะที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีมักจะไม่มีมีความเชื่อมั่นว่าตนเองจะออกไปหาโอกาสทางอาชีพใหม่ได้ จึงตั้งใจทำงานในหน้าที่ของตนเองอย่างสุดความสามารถให้กับองค์กรจึงเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3.สถานภาพสมรส ที่แตกต่างทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/คู่มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่ไม่มีสถานภาพ โสด สอดคล้องกับ วรารักษ์ ลิเลศพันธ์(2557)⁽³⁹⁾ ได้ อธิบายไว้ว่าเนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพ โสด อาจจะไม่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว เหมือนสถานภาพสมรส เช่น อาจจะไม่มียุทธ ที่ต้องดูแล ทำให้ไม่ต้องกังวล จึงพร้อมที่จะเปลี่ยนงาน เปลี่ยนสถานที่ใหม่ โดยไม่ต้องกังวลว่า อุปสรรคข้างหน้าจะมีอะไร ดังนั้นอาจทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีสถานภาพครอบครัว สมรส/คู่

4.ภาวะซึมเศร้า การไม่มีภาวะซึมเศร้า ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่ไม่มีภาวะอารมณ์เศร้ามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีภาวะซึมเศร้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ปาริชาต บัวเป็ง (2554)⁽³⁾ ได้ อธิบายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร เกิดการยอมรับเป้าหมายค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร มีความจงรักภักดีตลอดจนรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่ง Beck (1967)⁽⁴⁰⁾ กล่าวไว้ว่า ภาวะซึมเศร้า คือภาวะที่บุคคลมีความผิดปกติด้านความคิด พฤติกรรม อารมณ์ และสรีระวิทยา เช่น เบื่ออาหาร นอนไม่หลับ อารมณ์เปลี่ยนแปลง มีความคิดทางลบ และหลีกเลี่ยงกิจกรรมและทำกิจกรรมน้อยลง ดังนั้นจึง อธิบายได้ว่า พนักงานที่มีภาวะซึมเศร้า มีความรู้สึกเศร้าท้อแท้ สิ้นหวัง เบื่อ การทุ่มเทต่อการปฏิบัติงานลดลง ทำอะไรก็รู้สึกไม่เพลิดเพลินเหมือนเดิม จึงส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่ไม่มีภาวะซึมเศร้า

5.อายุงาน ที่แตกต่างกันทำให้พนักงานมีความความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปีจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงาน

ที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี สอดคล้องกับ สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557)⁽⁴¹⁾ พบว่าพนักงานมีอายุงานมากขึ้น ก็จะมี ความเข้าใจในองค์กรในทางที่ดี เข้าใจวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

6.ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีระดับบังคับบัญชาที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานปฏิบัติการสอดคล้องกับ ทองพิน ชันอาสา (2549)⁽⁴²⁾ พบว่าการที่พนักงานขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ ความตั้งใจในการทำงาน เพื่อที่จะมีผลงานที่ดี และยังมีตำแหน่งสูงขึ้น ยังต้องมีความรับผิดชอบมากขึ้น มีบทบาทเด่นชัดในการเป็นตัวแทนขององค์กรมากขึ้นจึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

7.เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด ที่แตกต่างกันทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ฉิชาธิ์ แก้วไชยษา (2559)⁽⁸⁾ อธิบายไว้ว่า เมื่อพนักงานปราศจากความเครียด จากที่ทำงานและเรื่องส่วนตัวหรือปัจจัยอื่นๆ ย่อมทำให้พนักงานปราศจากความกังวลใจ ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เมื่อพนักงานประสบความสำเร็จในการทำงานย่อมเกิดความพึงพอใจ และมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ส่งผลให้ไม่อยากเปลี่ยนงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับ นภัส จิตต์ธีรภาพ⁽⁴³⁾ อธิบายไว้ว่าการที่องค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงาน พนักงานปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันในงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อจำกัดงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในพนักงานประจำบริษัทแฉ่มไส พับลิชชิ่งเท่านั้นไม่สามารถสรุปผลวิจัยนี้ว่าเป็นตัวแทนของพนักงานบริษัทอื่นๆได้ เนื่องจากความแตกต่างในงาน

การนำไปใช้ประโยชน์

ผลวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลให้กับองค์กรเพื่อในไปพัฒนาและเป็นแนวทางในการดูแล และเสริมสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน โดยกำหนดเป็นนโยบายและแผนงานในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่ องค์กรที่มีความสุขและประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน

ความสุขในการทำงาน ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นที่พึ่งได้เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ท่านพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานเพียงใด เช่น ความสะอาด ความสวยงาม เป็นต้น แสดงให้เห็นว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานนั้นมาจากการดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือ และสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา อีกทั้งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาด้วยว่า พฤติกรรมและการแสดงออกถึงความช่วยเหลือพนักงานได้บังคับบัญชานั้นมีส่วนช่วยในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน และความสุขในการทำงานยังมาจากการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เหมาะสมกับการทำงานของพนักงานด้วยเช่นกัน ดังนั้นจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานกับพนักงาน เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานกับพนักงาน ตลอดจนการดูแลจัดสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมกับงานทั้งในด้านความสะดวก ความสวยงามและสุขลักษณะในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กร ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรู้สึกภูมิใจที่เป็นบุคลากรขององค์กรแห่งนี้ รองลงมาคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงให้เห็นถึงความเต็มใจ ความภาคภูมิใจของพนักงานที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้กับบริษัท และความตั้งใจทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่บริษัทได้วางไว้ และข้อคำถามที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ การจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป จนกระทั่งเกษียณอายุ จากข้อดังกล่าว บริษัทควรจัดทำแผนและนโยบาย เพื่อเป็นแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับระดับเงินเดือน สวัสดิการ สำหรับ ความก้าวหน้าทางอาชีพสำหรับพนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคง มั่นใจในองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ ทำงานปฏิบัติหน้าที่ต่อไปพร้อมกับการเจริญเติบโตทางธุรกิจของบริษัทไปพร้อมกัน

ข้อเสนอในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณควบคู่กับเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำมากขึ้น และได้ข้อคิดเห็นมุมมองที่สำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาต่อไป

2. ควรทำการศึกษาถึงรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร ว่าวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบใดที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปรับใช้สำหรับองค์กรธุรกิจอื่นได้อย่างเป็นประโยชน์

3. ควรมีการศึกษาวิจัยต่อเนื่องระยะยาวหรือศึกษาเชิงทดลอง เพื่อทำความเข้าใจความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยต่างๆกับความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

บรรณานุกรม

1. Rouse m. Digital disruption [online]. 2014 [cited 2017 Dec 30] Available from <http://searchcio.techtarget.com/definition/digital-disruption>
2. Matias V. Digital disruption faced by The book publishing industry [online]. 2010 [cited 2017 Dec 30] Available from <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/81883/gradu04524.pdf?sequence=1>
3. ปาริชาติ บัวเป็ง. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย(จำกัด) [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2554.
4. สิริศา จักรบุญมา, ศศ.ดร.ถวัลย์ เนียมทรัพย์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายบำรุงรักษาในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 2557; 1: 180-193.
5. เกี่ยวกับแจ่มใส [อินเทอร์เน็ต]. 2560 [เข้าถึงเมื่อ 30 ธ.ค. 2560]. เข้าถึงจาก <http://www.jamsai.com/wpc/%E0>
6. บทความด้านสุขภาพจิต ความสุข นัยของความทุกข์ [อินเทอร์เน็ต]. 2554 [เข้าถึงเมื่อ 9 มี.ค. 2561]. เข้าถึงจาก <https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=1101>
7. Frederick Herberg. Work and the nature of man: World Pub.Co.; 1966.
8. นิชาธิย์ แก้วไชยษา. ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2559.
9. รามศิริ เมนะโพธิ์. เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2550.


- 10.ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญ และพึงพอใจอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัด[วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต].กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์;2551.
11. เอกลักษณ์ ตั้งสังขระมย์. ความสัมพันธ์ระหว่างความหวังในการทำงาน ความสุขในการทำงานกับ รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง[สารนิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต] .กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2555.
- 12.ณัฐนันท์พร ทิพย์รักษา. แรงจูงใจในการทำงาน ความบ่างานและความสุขในการทำงาน [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต].กรุงเทพฯ:สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์;2556.
- 13.สุชาดา พรหมรักษ์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกร ไทย จำกัด (มหาชน) เขต 14 [ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร;2553.
14. Khan N. Employee Engagement Drivers for Organizational Success. Global Journal of Management and Business Studies 2013; 3:675-678.
15. ปารีชาติ บัวเป็ง. ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ จำกัด [สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต]. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี;2554.
16. Porter LW, Steers RM, Mowday RT, Boulian PV. Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. Journal of Applied Psychology 1974 ;59: 603-609.
- 17.Buchanan B.The Socialization of Managers in work Organizations. Administrative Science Quarterly 1974;19:533.
- 18.Steer RM .Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly.1977; 22 : 46-49.
- 19.สิริอร วิชชาวุธ. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์;2544

20. กัลยารัตน์ อ่องคณา. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าใน ตนเอง สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาล ประจำ การโรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร[วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต].กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย;2549.
21. นภัสชล รอดเที่ยง.ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยใน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข[วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร มหาบัณฑิต].กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยมหิดล;2550.
22. กาญจนา พันธุ์ศรีทุม.อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง[วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต].กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์;2560.
23. อภิชาติ ภูพานิช.การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์[วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์;2551.
24. กัทรพล กาญจนปาน.จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการ ดำเนินงานของการประปานครหลวง[สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต].กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ; 2552.
25. วรณิภา นิลวรรณ.ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัย อาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี:มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี;2554.
26. แสงเดือน รักษาใจ.ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพ ประกันภัยจำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่[วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต].กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ;2554.
27. ปัญจมาศ ทวีชาตินนท์.ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์กร ไม่แสวงหากำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์[วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต].กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ;2555

- 28.Saloni D. Impact of employee engagement on organizational performance A study of select private sector banks. IMS International Journal of Commerce and Management Research 2017; ISBN: 978-93-85895-57-9:10-13.
- 29.Bin Shmailan A S.The relationship between job satisfaction job performance and employee engagement An explorative study.2016;4:1-8.
30. Krejcie RV, Morgan EW. Determining sample size for research activities educational and psychological measurement. J Sage 1970;30:607-10.
- 31.เพ็ญภพ พันธุ์เสื่อ.ความสุขในการทำงานของนักบินบริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน) [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต].กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย;2556.
- 32.มุกิตา คงกระพันซ์.การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ [วิทยานิพนธ์วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต].กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศิลปากร;2554
33. โรคซิมเซร์รา Patient Health Questionnaire[อินเทอร์เน็ต].กรุงเทพฯ:หลักสูตรวิทยาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิต คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย;2554 [เข้าถึงเมื่อ10 มี.ค. 2560]เข้าถึงได้จาก<http://www.cumentalhealth.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=53990931>
- 34.นฤมล แสงผล. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ[การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี;2554.
- 35.ขวัญเมือง บวรอัสกุล. องค์กรแห่งความสุข 8 ประการ[อินเทอร์เน็ต].นครปฐม: สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ4;2560 [เข้าถึงเมื่อ30 ธ.ค.60]เข้าถึงได้จาก <http://tps04.m-society.go.th/index.php/th/tps0-news/2017-05-16-15-16-27/43-happy-workplace-8>
36. พิชัย อัญสุสกุล,ศิริไชย หงษ์สงวนศรี,โรคซิมเซร์รา. ใน:มาโนช หล่อตระกูล,ปราโมทย์ สุคนิชย์ ,บรรณาธิการ.จิตเวชศาสตร์รามาริบัติ.พิมพ์ครั้งที่4. กรุงเทพฯ:ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล;2558. หน้า170-171.

37. ลีรินทร แซ่ฉั่ว. ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2553.
38. กิรินี อินทะวงศ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานโรงแรมจังหวัดเชียงใหม่ [การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2551.
39. วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นบรอดแคสติ้งคอร์ปอเรชั่นจำกัด(มหาชน) [การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเนชั่น; 2557.
40. Beck AT. Depression: Clinic, eperimental and theoretical aspects. New York: Hoeber medical division; 1967
41. สมจิตร จันท์เพ็ญ. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ๖ องค์การมหาชน) [การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2557
42. พินทอง ชันอาสา. ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กรกรณีศึกษาข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. [สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2549
43. นกัศ จิตต์ธีรภาพ. ปัจจัยส่วนบุคคลความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง. [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2554



	<p style="text-align: center;">คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p style="text-align: center;">เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย</p>
---	---	--

ชื่อโครงการวิจัย ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ของพนักงานประจำ บริษัท
แจ่มใส พับลิชชิ่ง

ผู้ทำวิจัย

ชื่อ ยศพร ปัญจมะวัต

ที่อยู่ 279/21 เพชรเกษม68 แขวงบางแคเหนือ เขต บางแค กรุงเทพฯ 10160

เบอร์โทรศัพท์ 0894530625

ผู้สนับสนุนการวิจัย ไม่มี


เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทุกท่าน

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วม โครงการวิจัยนี้เนื่องจากท่านเป็น พนักงาน บริษัทแจ่มใส พับลิชชิ่ง ก่อนที่ท่าน
จะตัดสินใจเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยดังกล่าวขอให้ท่านอ่านเอกสารฉบับนี้อย่างถี่ถ้วน เพื่อให้ท่านได้ทราบถึง
เหตุผล และรายละเอียดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้หากท่านมีข้อสงสัยใดๆ เพิ่มเติม กรุณาซักถามจากทีมงานของ
ผู้ทำวิจัยหรือผู้วิจัย ซึ่งจะเป็นผู้สามารถตอบคำถามและให้ความกระจ่างแก่ท่านได้

ท่านสามารถขอคำแนะนำในการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้จากครอบครัว เพื่อน หรือแพทย์ประจำตัวของท่าน
ได้ ท่านมีเวลาอย่างเพียงพอในการตัดสินใจโดยอิสระ ถ้าท่านตัดสินใจแล้วว่า จะเข้าร่วมใน โครงการวิจัยนี้ ขอให้
ท่านลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมของโครงการวิจัยนี้

เหตุผลความเป็นมา

จาก การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทำให้เกิดรูปแบบของธุรกิจใหม่ ขึ้นมาซึ่งส่งผล
กระทบต่อธุรกิจและการให้บริการในอุตสาหกรรมเดิม และธุรกิจบางประเภทโดยตรง โดยเฉพาะธุรกิจหนังสือหรือ
สื่อสิ่งพิมพ์ จึงทำให้ผู้ประกอบการด้านสื่อสิ่งพิมพ์ต้องมีการปรับตัวในการประกอบธุรกิจ เพื่อรับการเปลี่ยนแปลง
จากการแทนที่ด้วยสื่อดิจิทัล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินธุรกิจนี้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของพนักงานใน
องค์กร เพื่อการดำเนิน ไปของธุรกิจ ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันสูง และเพื่อการอยู่รอดขององค์กร ความผูกพันต่อ
องค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมในการทำงานที่ดีและงานมีประสิทธิภาพ

	<p style="text-align: center;">คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p style="text-align: center;">เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย</p>
---	--	---

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ของพนักงานประจำ บริษัทแจ่มใส พับลิชชิ่ง ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย จำนวน 142 คน

วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

หากท่านตกลงเข้าร่วมการวิจัยจะมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้


ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามมาให้ท่าน ซึ่งท่านจะต้องเป็นผู้ตอบแบบสอบถามและประเมินด้วยตนเอง แบบสอบถามประกอบด้วยส่วนที่ 1.แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล มีข้อความ 20 ข้อ เพื่อรวบรวมปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ความเพียงพอของรายได้ ตำแหน่งงาน อายุงาน การขาดงาน การลาป่วย การลาพักร้อน โรคประจำตัว พฤติกรรมการดื่มสุรา และสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงานมีข้อความ 23 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร มีข้อความ 11 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามภาวะซึมเศร้า มีข้อความ 9 ข้อ โดยตลอดระยะเวลาที่ท่านอยู่ในโครงการวิจัยประมาณ 20-25 นาที ท่านมีสิทธิ์ไม่ตอบคำถามข้อใดๆที่ท่านไม่ต้องการตอบ

ความเสี่ยงที่อาจได้รับ

ความเสี่ยงจากการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้มีความเสี่ยงเพียงเล็กน้อย คือ อาจจะทำให้ท่านเสียเวลาหรือไม่สะดวกระหว่างที่ท่านเข้าร่วม โครงการวิจัย

ประโยชน์ที่ท่านอาจได้รับ

ท่านจะไม่ได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมการวิจัย แต่ผลการวิจัยอาจจะทำให้ทราบถึงความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร หรือไม่ ซึ่งน่าจะมีความสัมพันธ์กัน จึงอยากจะศึกษาวิจัยเรื่องนี้ เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการดูแลพนักงานและบุคลากรในองค์กร ให้มีความสุขและสร้างงานที่มีคุณภาพให้กับตนเอง และองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

	<p style="text-align: center;">คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p style="text-align: center;">เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย</p>
---	---	--

ข้อปฏิบัติของท่านขณะที่ร่วมในโครงการวิจัย

ขอให้ท่านปฏิบัติดังนี้

- ขอให้ท่านให้ข้อมูลของท่านทั้งในอดีตและปัจจุบันแก่ผู้ทำวิจัยด้วยความสัตย์จริง
- ขอให้ท่านแจ้งผู้ทำวิจัยทราบถึงความผิดปกติที่เกิดขึ้นระหว่างที่ท่านเข้าร่วมในโครงการวิจัย

อันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมในโครงการวิจัยและความรับผิดชอบของผู้ทำวิจัย

หากท่านได้รับอันตรายจากการเข้าร่วมในการวิจัย ท่านจะได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมทันทีหากพิสูจน์ว่าท่านปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้วิจัยแล้ว ผู้ทำวิจัยยินดีจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของท่านและการลงนามในเอกสารให้ความยินยอมไม่ได้หมายความว่าท่านได้ละสิทธิทางกฎหมายตามปกติที่ท่านพึงมี

ในกรณีที่ท่านได้รับอันตรายใดๆ หรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัย ท่านสามารถติดต่อกับผู้วิจัย คือ นายศพร ปัญมะวัต ได้ตลอด 24 ชั่วโมง หมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อผู้วิจัย 089-453-0625


การเข้าร่วมและการสิ้นสุดการเข้าร่วมโครงการวิจัย

การเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้เป็นไปโดยสมัครใจ หากท่านไม่สมัครใจจะเข้าร่วมการศึกษาแล้วสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา

การป้องกันรักษาข้อมูลความลับของอาสาสมัคร

ข้อมูลที่จะจะไปสู่การเปิดเผยตัวท่าน และได้รับการปกปิดและไม่เปิดเผยแก่สาธารณชน ในกรณีที่ผลการวิจัยได้รับการตีพิมพ์ ชื่อที่อยู่ของท่านจะต้องได้รับการปกปิดอยู่เสมอ โดยเฉพาะรหัสประจำโครงการวิจัยของท่าน หากท่านยกเลิกการให้สิทธิ์ดังกล่าว ท่านสามารถแจ้งหรือเขียนบันทึกขอยกเลิกการให้คำยินยอม โดยส่งไปที่ นายศพร ปัญมะวัต

หากท่านต้องการขอยกเลิกการให้คำยินยอม ท่านสามารถทำได้ก่อนส่งแบบทดสอบและแบบสอบถามให้ผู้วิจัยเนื่องจากหลังจากท่านส่งแบบทดสอบและแบบสอบถามแล้ว และท่านต้องการถอนตัวออกจากโครงการวิจัย ผู้วิจัยจะไม่สามารถระบุว่าเป็นแบบทดสอบหรือแบบสอบถามฉบับใดเป็นของท่านได้

	<p style="text-align: center;">คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p style="text-align: center;">เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย</p>
---	---	--

สิทธิของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย


ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ท่านจะมีสิทธิในการตัดสินใจดังต่อไปนี้

1. ท่านจะได้รับทราบถึงลักษณะและวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้
2. ท่านจะได้รับการอธิบายเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยของการวิจัย
3. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงความเสี่ยงเกี่ยวกับความไม่สบายที่ท่านจะได้รับจากการวิจัย
4. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงประโยชน์ที่ท่านอาจได้รับจากการวิจัย
5. ท่านจะได้มีโอกาสซักถามเกี่ยวกับงานวิจัยหรือขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
6. ท่านจะได้รับทราบว่าการยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถถอนตัวจากโครงการเมื่อใดก็ได้ โดยผู้เข้าร่วมวิจัยในโครงการวิจัยสามารถถอนตัวออกจากโครงการวิจัยโดยไม่มีผลกระทบใดๆทั้งสิ้น
7. ท่านจะได้รับเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยและสำเนาเอกสารใบยินยอมที่มีทั้งลายเซ็นและวันที่
8. ท่านมีสิทธิในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมโครงการวิจัยหรือไม่ก็ได้ โดยปราศจากอิทธิพลข่มขู่ หรือการหลอกลวง

หากท่านไม่ได้รับการชดเชยอันควรต่อการบาดเจ็บหรือการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการวิจัย หรือท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ปรากฏในเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในการวิจัย ท่านสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตึกอำนวยการ 3 โรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์ ถนนพระราม 4 ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์ 0-2256-4493 ในเวลาราชการ หรือE-mail :medchulaaarb@chula.ac.th

การลงนามในเอกสารให้ความยินยอม ไม่ได้หมายความว่าท่านได้สละสิทธิ์ทางกฎหมายตามปกติที่ท่านพึงมี

ขอขอบพระคุณในการร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

	<p style="text-align: center;">คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p style="text-align: center;">เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วม โครงการสำหรับอาสาสมัคร</p>
---	--	--

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน บริษัทแฉ่มใส พับลิช
ซึ่ง

วันที่ให้คำยินยอม วันที่.....เดือนพ.ศ.....

ข้าพเจ้านาย/นาง/นางสาว.....

ที่อยู่.....

ได้อ่านรายละเอียดจากเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วม โครงการวิจัยที่แนบมาฉบับวันที่.....และ
ข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยสมัครใจ

ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วม โครงการวิจัยที่ข้าพเจ้าได้ลงนามและวันที่พร้อม
ด้วยเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งนี้ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยครั้งนี้ ข้าพเจ้าได้รับ
การอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการทำวิจัย วิธีการวิจัย อันตรายหรืออาการที่อาจ
เกิดขึ้นจากการวิจัยทั้งระยะ โยชนที่่จะเกิดขึ้นจากการวิจัย ข้าพเจ้ามีเวลาและ โอกาสเพียงพอในการซักถามข้อสงสัยมี
ความเข้าใจอย่างดีแล้ว โดยผู้วิจัยได้ตอบคำถามต่างๆด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าเข้าใจ

ข้าพเจ้ารับทราบจากผู้วิจัยว่าหากเกิดอันตรายใดๆ จากการวิจัยดังกล่าว ผู้เข้าร่วมวิจัยจะได้รับการ
รักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ข้าพเจ้ามีสิทธิ์ที่จะบอกเลิกเข้าร่วมใน โครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้อง
แจ้งเหตุผลและการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ ซึ่งจะไม่มีผลต่อสิทธิอื่นๆที่ข้าพเจ้าพึงได้รับต่อไป

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับและจะเปิดเผยได้เฉพาะเมื่อได้รับการยินยอม
จากข้าพเจ้าเท่านั้น บุคคลอื่นในนามของบริษัทผู้สนับสนุนการวิจัย คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน
สำนักงาน คณะกรรมการวิจัยในคน อาจได้รับอนุญาตให้เข้ามาตรวจและประมวลข้อมูลของข้าพเจ้า ทั้งนี้ต้อง
กระทำเพื่อวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเท่านั้น

ผู้วิจัยรับรองว่าจะไม่มีการเก็บข้อมูลใดๆของข้าพเจ้าเพิ่มเติมหลังจากที่ข้าพเจ้าขอยกเลิกการเข้าร่วม
โครงการวิจัยและต้องการให้ทำลายเอกสารและ/หรือตัวอย่างที่ใช้ตรวจสอบทั้งหมดที่สามารถสืบค้นถึงตัวข้าพเจ้าได้

ข้าพเจ้าเข้าใจว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิ์ที่จะตรวจสอบหรือแก้ไขข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้า และสามารถยกเลิก
การให้สิทธิในการใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ผู้วิจัยทราบ

ข้าพเจ้าตระหนักว่าข้อมูลในการวิจัยรวมถึงข้อมูลทางการแพทย์ของข้าพเจ้าที่ไม่มีการเปิดเผยชื่อ จะผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูลในแบบบันทึกและในคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบ การวิเคราะห์ และการรายงานข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการ รวมทั้งการใช้ข้อมูลทางการแพทย์ในอนาคตหรือการวิจัยทางด้านเภสัชภัณฑ์เท่านั้น

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นและมีความเข้าใจดีทุกประการแล้ว ยินดีเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็มใจ จึงได้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมนี้

.....ลงนามผู้ให้ความยินยอม

(.....) ชื่อผู้ยินยอม ตัวบรรจง

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้าได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด ข้าพเจ้าได้ทราบและมีความเข้าใจดีแล้ว พร้อมลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมด้วยความเต็มใจ

.....ลงนามผู้ทำวิจัย

(.....) ชื่อผู้ทำวิจัย ตัวบรรจง

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

.....ลงนามพยาน

(.....) ชื่อพยาน ตัวบรรจง

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

แบบสอบถาม สำหรับการวิจัย

เรื่อง ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แจ่มใส พับลิชซิ่ง

คำชี้แจงในการทำแบบสอบถาม

1.แบบสอบถามสำหรับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มี 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป	จำนวน 20 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน	จำนวน 23 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน 11 ข้อ
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามภาวะซึมเศร้า	จำนวน 9 ข้อ

2. ให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยอ่านคำชี้แจงของแบบสอบถามแต่ละส่วนอย่างละเอียดจนเข้าใจก่อนลงมือทำและตอบ

แบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด โดยไม่ต้องเขียนชื่อ / นามสกุล ในแบบสอบถามชุดนี้

3. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ไม่มี

การนำเสนอรายบุคคลแต่อย่างใด

4. ท่านมีสิทธิที่จะไม่ตอบคำถามข้อใดๆ ที่ท่านไม่ต้องการตอบ โดยแบบสอบถามทั้งหมดนี้ใช้เวลาในการตอบประมาณ 30 นาที

คำแนะนำ : กรุณาเติมข้อความหรือเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. อายุ..... ปี

2. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

3.ระดับการศึกษาสูงสุด

1. มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

2. อนุปริญญา / ปวส.

3.ปริญญาตรี

4.ปริญญาโท

5.ปริญญาเอก

6.อื่นๆ โปรดระบุ.....

4. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรส /อยู่ด้วยกันแต่ไม่ได้สมรส 3. แยกกันอยู่
4. หย่าร้าง 5. หม้าย

5. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ท่านต้องดูแลรับผิดชอบ.....คน

6. รายได้ของท่านโดยเฉลี่ยต่อเดือน.....บาท

7. ความเพียงพอของรายได้ของท่านเป็นอย่างไร

1. เพียงพอ เหลือเก็บ 2. เพียงพอ ไม่เหลือเก็บ 3. ไม่เพียงพอ เป็นหนี้

8. ระดับตำแหน่ง

1. บังคับบัญชา 2. ปฏิบัติการ

9. หน่วยงาน โปรดระบุ.....

10. งานที่รับผิดชอบ โปรดระบุ.....

11. อายุการทำงาน.....ปี

12. การลาป่วยใน 1 ปีที่ผ่านมา.....วัน

13. การขาดงานใน 1 ปีที่ผ่านมา.....วัน

CHULALONGKORN UNIVERSITY

14. การใช้สิทธิ์ลาพักร้อนใน 1 ปีที่ผ่านมา

1. ใช้สิทธิ์ลา โปรดระบุจำนวน.....วัน 2. ไม่ใช้สิทธิ์ลาเลย

15. สวัสดิการที่บริษัทมีให้พนักงาน

1. เหมาะสม 2. ไม่เหมาะสม

16. ท่านมีโรคประจำตัวที่ได้รับการวินิจฉัยโดยแพทย์หรือไม่

1. มี โปรดระบุ..... 2. ไม่มี

17. ท่าน ดื่มสุรา , เบียร์ หรือเครื่องดื่มแอลกอฮอล์บ้างหรือไม่

1. ไม่ดื่มเลย 2. ดื่มไม่เกิน 1 ครั้งต่อสัปดาห์
3. ดื่ม 2 – 3 ครั้งต่อสัปดาห์ 4. ดื่มมากกว่า 4 ครั้งต่อสัปดาห์

18. ใน 1 ปีที่ผ่านมาท่านได้รับคำชมจาก ผู้บังคับบัญชา

1. ได้รับ 2. ไม่ได้รับ

19. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับงานของท่าน

1. เหมาะสม 2. ไม่เหมาะสม

20. ใน 1 ปีที่ผ่านมา เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดให้กับท่าน

1. มีโปรกระบุ..... 2. ไม่มี



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสูงในการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ลำดับ	ข้อความ	ท่านเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพียงใด					
2	ท่านได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาเพียงใด					
3	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่านเพียงใด					
4	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับในผลงานของท่านเพียงใด					
5	งานในหน้าที่ของท่านมีลักษณะท้าทายและจงใจให้ท่านอยากทำงานเพียงใด					
6	งานในหน้าที่เปิดโอกาสให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าเพียงใด					
7	ท่านยินดีที่จะเสียสละเวลาให้กับงานที่ท่านทำ					
8	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านปฏิบัติได้ทันเวลา กำหนดเพียงใด					
9	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถเพียงใด					
10	ท่านคิดว่าถ้าท่านย้ายไปอยู่ที่อื่น ท่านจะมีความเจริญก้าวหน้ามากกว่าที่เป็นอยู่					
11	ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด					
12	ท่านพอใจกับสวัสดิการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ที่ท่านได้รับเพียงใด					
13	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นที่พึงได้เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานเพียงใด					
14	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญแก่ท่านเพียงใด					

ลำดับ	ข้อความ	ท่านเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15	มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดความสามัคคีกันในบริษัทของท่านเพียงใด					
16	เพื่อนร่วมงานช่วยกันแก้ปัญหาในด้านการปฏิบัติงานเพียงใด					
17	ท่านพอใจในนโยบายและแนวทางการทำงานในบริษัทของท่านเพียงใด					
18	ท่านพอใจกับการกระจายงานในบริษัทของท่านเพียงใด					
19	ท่านพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานเพียงใด เช่น ความสะอาด ความสวยงาม เป็นต้น					
20	ท่านพอใจในบรรยากาศของควมมีธรรมาภิบาลความเอื้ออาทรในบริษัทของท่านเพียงใด					
21	ท่านมีความมั่นใจว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคงเพียงใด					
22	ท่านมีความมั่นใจในความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงานเพียงใด					
23	โดยรวมท่านคิดว่าท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำเพียงใด					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ลำดับ	ข้อความ	ท่านเห็นด้วย				
		จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1	ท่านรู้สึกภูมิใจที่เป็นบุคลากรขององค์กรแห่งนี้					
2	ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน					
3	ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นเสนอรายได้มากกว่าที่ได้รับในขณะนี้ท่านก็ไม่สนใจที่จะเปลี่ยนไปทำงานองค์กรนั้น					
4	ท่านคิดว่ามีความสุขในการที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป					
5	ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปจนกระทั่งเกษียณอายุ					
6	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
7	ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร					
8	ท่านมักพูดถึงองค์กรแห่งนี้ให้บุคคลอื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย					
9	ท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติงานตามแนวนโยบายขององค์กร					
10	ท่านทุ่มเทให้กับการทำงานไม่เพียงตัวท่านเองแต่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
11	การทำงานที่องค์กรนี้มีส่วนสร้างแรงบันดาลใจให้ท่านสร้างผลงานที่ดีออกมา					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามภาวะซึมเศร้า

ในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา ท่านมีอาการดังต่อไปนี้ บ่อยแค่ไหน

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ลำดับ	ข้อความ	ไม่เคย	มีบางวัน ไม่บ่อย	มีค่อนข้าง บ่อย	มีเกือบทุก วัน
1	เบื่อ ทำอะไรก็ไม่เพลิดเพลิน				
2	ไม่สบายใจ ซึ้งเศร้า หรือท้อแท้				
3	หลับยาก หรือหลับๆ ตื่นๆ หรือหลับมากเกินไป				
4	เหนื่อยง่าย หรือไม่ค่อยมีแรง				
5	เบื่ออาหาร หรือกินมากเกินไป				
6	รู้สึกไม่ดีกับตัวเอง คิดว่าตัวเองล้มเหลว หรือเป็นคนทำให้ตัวเองหรือครอบครัวผิดหวัง				
7	สมาธิไม่ดีเวลาทำอะไร เช่น ดูโทรทัศน์ ฟังวิทยุ หรือ ทำงานที่ต้องใช้ความตั้งใจ				
8	พูดหรือทำอะไรซ้ำจนคนอื่นมองเห็นหรือ กระสับกระส่ายจนท่านอยู่ไม่นั่งเหมือนเคย				
9	คิดทำร้ายตนเอง หรือคิดว่าถ้าตายๆ ไปเสียคงจะดี				



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ยศพร ปัญจมะวัต
วัน เดือน ปี เกิด	26 เมษายน 2523
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต จากคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเมื่อปีพ.ศ.2547 และเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญา มหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี2561
ที่อยู่ปัจจุบัน	279/21 เพชรเกษม68 แขวงบางแคเหนือ เขตบางแค กรุงเทพฯ 10160



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY