

ความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน เขตพื้นที่ชะอำและหัวหิน

พิเศษ ชัยดิเรก

หลักสูตรบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, เพชรบุรี, ประเทศไทย

ผู้พิมพ์ประสานงาน อีเมล : pi101272@gmail.com

รับต้นฉบับ: 12 กันยายน 2563; รับบทความฉบับแก้ไข: 19 ตุลาคม 2563; ตอรับบทความ: 27 พฤศจิกายน 2563

เผยแพร่ออนไลน์: 25 ธันวาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผาสุก และความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรภาคเอกชนเขตพื้นที่ชะอำ และหัวหิน ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรจากองค์กรภาคเอกชนเขตพื้นที่ชะอำ และหัวหิน เช่น โรงแรม รีสอร์ท ศูนย์การค้า และร้านค้า รวมทั้งสิ้น 400 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไค - สแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรภาคเอกชน ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรหญิง มีตำแหน่งเป็นพนักงาน มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีรายได้ต่อเดือนที่ 15,001 - 25,000 บาท มีอายุงาน 1 - 5 ปี มีความผาสุกจากการทำงานภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ ความผาสุก ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก มีขนาด 0.765 และ ความผาสุก ทั้ง 4 ด้าน สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของ ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 57.20

คำสำคัญ: ความผาสุกในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรภาคเอกชน

The Well-being and Organizational Commitment of Private Sector Personnel in Cha Am and Hua Hin Areas

Pisate Chaidirek

Faculty of Business and Technology, Stamford International University, Phetchaburi, Thailand

Corresponding Author. E-mail address: pi101272@gmail.com

Received: 12 September 2020; Revised: 19 October 2020; Accepted: 27 November 2020

Published online: 25 December 2020

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of organizational commitment of private sector personnel, 2) to study the personal factors affecting the organizational commitment of private sector personnel, and 3) to study the relationship between the well-being and organizational commitment in Cha-am and Hua Hin areas. The samples used in this study were the personnel from private sector organizations in Cha-am and Hua Hin such as hotels, resorts, shopping malls and shops, totaling 400 people. Questionnaires were used to collect data. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, chi-square standard deviation and multiple regression analysis at the significance level of 0.05.

The research results showed that most private sector personnel were female, aged between 31-40 years old, holding a bachelor's degree, single, earning monthly income between 15,001 - 25,000 baht, 1 - 5 years of work experience had an overall high level of well-being and organizational commitment. Personal factors such as position, age, education level, monthly income and work experience affecting the organizational commitment at the statistical significance of 0.05. The 4 aspects of well-being: 1) the communication relationship, 2) the dedication and devotion to work, 3) the career success and achievement, and 4) the work recognition were highly related to the organizational commitment at the size of 0.765, and the well-being of the four aspects could explain the change of the organizational commitment at 57.20 percent.

Keywords: The well-being at work, the happiness at work, organizational commitment, private sector personnel

1) บทนำ

อันดับดัชนีความสุขโลก (World Happiness Index) ประจำปี 2018 อันดับของไทยตกจากอันดับที่ 32 เมื่อปี 2017 ไปที่อันดับ 46 โดยคะแนนความสุขลดลง -5.48% (รายงานเผยแพร่ของสหประชาชาติ, 2018) และ 5 ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานไม่มีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน คือ 1) ระบบการทำงานขององค์กร 2) เงินเดือน 3) บทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และเจ้านาย และ 5) สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่น ๆ (รายงาน Happy Meter โดย jobs DB ประเทศไทยจัดทำขึ้นระหว่างเดือนเมษายน 2558)

ปัจจุบันปัจจัยความสุขจากชีวิตการทำงานที่ดี ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีความสำคัญ และสามารถอธิบายถึงการคงอยู่ของบุคลากรโดยไม่มีการโยกย้ายหรือลาออกจากองค์กร สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้บุคลากรมีคุณภาพมีความสามารถ เกิดความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรรวมถึงเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อลดปัญหาการลาออกของบุคลากรและทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ปรับปรุงศักยภาพในการดูแลบุคลากร ยกย่องคุณภาพชีวิตของบุคลากรและเข้าถึงความต้องการของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรต่อไป

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วในเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความผูกพัน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน เขตพื้นที่ชะอำและหัวหิน โดยผลการวิจัยในเรื่องนี้จะเป็นการสะท้อนให้เห็นภาพรวมของความสุขของบุคลากรภาคเอกชน เพื่อจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและเพื่อให้บุคลากรภาคเอกชนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความผูกพัน และมีความผูกพันต่อองค์กร

2) วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน เขตพื้นที่ชะอำ และหัวหิน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน เขตพื้นที่ชะอำ และหัวหิน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพัน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาคเอกชนเขตพื้นที่ชะอำและหัวหิน

3) กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษา ความผูกพัน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาคเอกชนเขตพื้นที่ชะอำ และหัวหิน ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรม ใช้แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Meyer & Allen, 1990) และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Manion, 2003) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

- ปัจจัยส่วนบุคคล**
1. เพศ
 2. ตำแหน่ง
 3. อายุ
 4. ระดับการศึกษา
 5. สถานภาพ
 6. รายได้
 7. อายุงาน

- ความผูกพัน**
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์
 2. ด้านความรักในงาน
 3. ด้านความสำเร็จในงาน
 4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ตัวแปรตาม

- ความผูกพันต่อองค์กร**
1. ความผูกพันด้านความรู้สึก
 2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง
 3. ความผูกพันด้านมาตรฐานทางสังคม

4) วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และตัวอย่าง คือ บุคลากรจากองค์กรภาคเอกชนเขตพื้นที่ชะอำและหัวหิน เช่น โรงแรม รีสอร์ท ศูนย์การค้า และร้านค้า

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตัวอย่าง คือ บุคลากรจากองค์กรภาคเอกชนเขตพื้นที่ชะอำและหัวหิน เช่น โรงแรม รีสอร์ท ศูนย์การค้า และร้านค้า จำนวน 400 คน โดยตัวอย่างได้จากการคำนวณขนาดของตัวอย่างในกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรโดย

ใช้สูตรของ W. G. Cochran (1963) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % จะได้ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ทั้งสิ้น 400 คน

$$n = \frac{P(1 - P)Z^2}{e^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดตัวอย่าง

P = สัดส่วนของประชากรที่สุ่ม = 0.50

Z = ความเชื่อมั่น 95 % = 1.96

e = ค่าความผิดพลาด = 0.05

แทนค่า

$$n = \frac{(0.05)(1 - 0.05)(1.96)^2}{(0.05)^2}$$

$$n = 384.16$$

ใช้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 384 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาด ไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือ ไม่น้อยกว่า 384 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ ไปทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรจากองค์กรภาคเอกชนเขตพื้นที่ชะอำและหัวหิน เช่น โรงแรม รีสอร์ท ศูนย์การค้า และร้านค้า ที่กำหนดไว้จนครบตามจำนวน 400 ชุด โดยแบ่งขนาดตัวอย่าง อำเภอละ 200 ชุด ประเภทกิจการละ 50 ชุด ดังนี้

อำเภอชะอำ 200 ชุด แบ่งเป็น

| | |
|-------------|--------|
| โรงแรม | 50 ชุด |
| รีสอร์ท | 50 ชุด |
| ศูนย์การค้า | 50 ชุด |
| ร้านค้า | 50 ชุด |

อำเภอหัวหิน 200 ชุด แบ่งเป็น

| | |
|-------------|--------|
| โรงแรม | 50 ชุด |
| รีสอร์ท | 50 ชุด |
| ศูนย์การค้า | 50 ชุด |
| ร้านค้า | 50 ชุด |

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามในการวิจัย
 2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำมาสร้างแบบสอบถาม
 3. ตรวจสอบว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปปรึกษากับอาจารย์บัณฑิตวิทยาลัยตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนภาษา และความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์บัณฑิตวิทยาลัย
 4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์บัณฑิตวิทยาลัย แล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องในสำนวนภาษา ความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม และประเมินผลตามเทคนิค โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective consistency: IOC)
 5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่ตัวอย่างจำนวน 30 คน กับประชากรที่เหลืออยู่จากการคัดเลือกไว้เป็นตัวอย่างเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวัดความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) โดยรวมเท่ากับ 0.951 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงจากตัวอย่างได้
- เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งโครงคำถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่
- ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-Ended Response Question)
- ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงาน มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert's Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) เป็นคำถามแบบ

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน คือ
1) ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก 2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง
3) ความผูกพันด้านมาตรฐานทางสังคม มีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert's Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale

การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ความพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

| ระดับ | คะแนน |
|-------------------------------|-------|
| ความสุข/ความผูกพัน มากที่สุด | 5 |
| ความสุข/ความผูกพัน มาก | 4 |
| ความสุข/ความผูกพัน ปานกลาง | 3 |
| ความสุข/ความผูกพัน น้อย | 2 |
| ความสุข/ความผูกพัน น้อยที่สุด | 1 |

วิธีการแปลผล แบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

นำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาจัดระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับดังนี้คือ

- ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 ความสุข/ความผูกพันมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 ความสุข/ความผูกพันมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 ความสุข/ความผูกพันปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 ความสุข/ความผูกพันน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 ความสุข/ความผูกพันน้อยที่สุด

5) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้การคำนวณค่าสถิติพื้นฐานของ ปัจจัยส่วนบุคคล ความพอใจ และ

ความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ ความถี่ / ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้สถิติ ไค - สแควร์ (Chi - Square) เพื่อหาความเป็นอิสระของตัวแปรระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร และใช้สถิติวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ความพอใจกับความผูกพันต่อองค์กร

6) ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน เป็นบุคลากรภาคเอกชน เขตพื้นที่ชะอำ และหัวหิน ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรหญิง มีตำแหน่งเป็นพนักงาน มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีรายได้ต่อเดือนที่ 15,001 - 25,000 บาท มีอายุงาน 1 - 5 ปี มีความพอใจจากการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์และ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมา คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับและ ด้านความรักในงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพอใจจากการทำงาน โดยรวม และรายด้าน

| ความพอใจจากการทำงาน | \bar{X} | SD |
|--------------------------|-------------|------------|
| 1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | 4.36 | .48 |
| 2. ด้านความรักในงาน | 4.01 | .61 |
| 3. ด้านความสำเร็จในงาน | 4.26 | .65 |
| 4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ | 4.15 | .60 |
| เฉลี่ย | 4.19 | .44 |

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจจากการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.36$) และด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.15$) และ ด้านความรักในงาน ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรภาคเอกชน เขตพื้นที่ชะอำ และหัวหิน

| ปัจจัยส่วนบุคคล | ค่าสถิติ | ความผูกพันต่อ องค์กรภาพรวม |
|-----------------|----------|-------------------------------|
| เพศ | χ^2 | 2.141 |
| | Sig. | .272 |
| ตำแหน่ง | χ^2 | 10.354 |
| | Sig. | .050* |
| อายุ | χ^2 | 36.696 |
| | Sig. | .000* |
| ระดับการศึกษา | χ^2 | 15.603 |
| | Sig. | .016* |
| สถานภาพ | χ^2 | 7.863 |
| | Sig. | .124 |
| รายได้ต่อเดือน | χ^2 | 31.449 |
| | Sig. | .000* |
| อายุงาน | χ^2 | 29.199 |
| | Sig. | .001* |

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 ผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน เขตพื้นที่ชะอำและหัวหิน ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล บางด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน เช่น ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก มีปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ อายุงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความผูกพันด้านมาตรฐานทางสังคม มีปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ อายุงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน ด้านมาตรฐานทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบความผูกพัน มีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาคเอกชนเขตพื้นที่ชะอำ และหัวหิน

| Model | Unstandardized | | |
|--------------------------|----------------|-------|-------|
| | Coefficients | t | Sig. |
| | B | | |
| ค่าคงที่ | -.040 | -.203 | .839 |
| 1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | .273 | 5.441 | .000* |
| 2. ด้านความรักในงาน | .146 | 3.881 | .000* |
| 3. ด้านความสำเร็จในงาน | .329 | 8.413 | .000* |
| 4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ | .255 | 6.014 | .000* |
| R | 0.756 | | |
| R Square | 0.572 | | |
| Durbin-Watson | 2.035 | | |

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง การทดสอบเงื่อนไขของข้อตกลงเบื้องต้นการใช้สถิติ Multiple Regression Analysis ได้ค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 2.035 ซึ่งอยู่ในช่วง (1.50 < Durbin-Watson < 2.5) แสดงว่าข้อมูลชุดนี้มีคุณสมบัติที่สามารถใช้สถิติ Multiple Regression Analysis ได้ ผลการทดสอบพบว่า ความผูกพัน ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน เขตพื้นที่ชะอำ และหัวหิน อยู่ในระดับมาก มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.765 ($r = 0.765$) และ ความผูกพัน ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาคเอกชนเขตพื้นที่ชะอำและหัวหิน ได้ร้อยละ 57.20 ($R^2 = 0.572$) ดังสมการ

$$\hat{Y} = .273(\text{ด้านการติดต่อสัมพันธ์}) + .146(\text{ด้านความรักในงาน}) + .329(\text{ด้านความสำเร็จในงาน}) + .255(\text{ด้านการเป็นที่ยอมรับ})$$

\hat{Y} หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร

7) สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ ดังนี้

1. ระดับความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน เขตพื้นที่ชะอำ และหัวหิน สรุปได้ว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน เป็นบุคลากรภาคเอกชน เขตพื้นที่ชะอำ และหัวหิน ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรหญิง มีตำแหน่งเป็นพนักงาน มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีรายได้ต่อเดือนที่ 15,001 - 25,000 บาท มีอายุงาน 1 - 5 ปี มีความผาสุกจากการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความสำเร็จในงาน รองลงมา คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความรักในงาน ตามลำดับ

2. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน เขตพื้นที่ชะอำและหัวหิน สรุปได้ว่า

ในภาพรวมปัจจัยส่วนบุคคลในด้านตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน เขตพื้นที่ชะอำและหัวหิน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาคเอกชนเขตพื้นที่ชะอำและหัวหิน สรุปได้ว่า ความผาสุก ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาคเอกชนเขตพื้นที่ชะอำ และหัวหิน อยู่ในระดับมาก มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.765 ($r = 0.765$) และ ความผาสุก ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาคเอกชนเขตพื้นที่ชะอำและหัวหิน ได้ร้อยละ 57.20 ($R^2 = 0.572$) ดังสมการ

$\hat{Y} = .273$ (ด้านการติดต่อสัมพันธ์) + $.146$ (ด้านความรักในงาน) + $.329$ (ด้านความสำเร็จในงาน) + $.255$ (ด้านการเป็นที่ยอมรับ)

8) อภิปรายผล

บุคลากรภาคเอกชน เขตพื้นที่ชะอำ และหัวหิน มีความผาสุกจากการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความสำเร็จในงาน รองลงมา คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความรักในงาน ตามลำดับ ซึ่งสภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นตัวเองได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวกมีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดีการพัฒนาตน การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีใจที่สงบ

บุคลากรภาคเอกชน เขตพื้นที่ชะอำ และหัวหิน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง รองลงมา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ ความผูกพันด้านมาตรฐานทางสังคม และ ความผูกพันด้านความรู้สึก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1974) ที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและควมมีประสิทธิภาพขององค์กรโดยความผูกพันจะเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร บุคลากรจะมีความรู้สึกรักองค์กรก็ต่อเมื่อมีความรักและความผูกพันเสียก่อนโดยผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรจะเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าองค์กรเป็นของตน โดยสมาชิกจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ที่เกิดเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความผูกพันทำงานได้ดีกว่าผู้อื่น เนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในองค์กรและมีส่วนร่วมสร้างเสริมประสิทธิภาพขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเป็นความคาดหวังของสมาชิก ซึ่งจะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และสร้างความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอยู่กับองค์กร ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรักในองค์กร

9) ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย ความผาสุก ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ที่ทำให้บุคลากรมีความสุขใน

การทำงาน ดังนั้น ผู้บริหาร หรือผู้ประกอบการ ควรหาโอกาส ปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างกัน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหาร และบุคลากร และช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน เนื่องจากการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ตลอดจนการร่วมวางนโยบายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ทำให้ผู้ประกอบการทราบและป้องกันความขัดแย้ง เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

1.2 ผู้บริหาร หรือผู้ประกอบการ ควรมีการจัดทำแผน ความก้าวหน้าทางสายอาชีพที่ชัดเจนและมีการประชาสัมพันธ์ หรือหาช่องทางแจ้งข้อมูลแก่ให้บุคลากรได้ทราบถึงโอกาส ความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรว่าเมื่อทำงานร่วมกับองค์กร แล้วจะมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น และควรมีการชี้แจงถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเองเพื่อที่จะสามารถเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

1.3 ผู้บริหาร หรือผู้ประกอบการ ควรมีการวางแผนและ กำหนดทิศทางระบบการทำงานให้เป็นระบบเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน และมอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมต่อบุคลากร เพื่อเป็นการลดความล่าช้าผิดพลาด และทำให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานได้ตรงตามขั้นตอนที่ถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

1.4 ผู้บริหาร หรือผู้ประกอบการ ควรเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และยอมรับ ความสามารถในการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นแรงกระตุ้นและ ผลักดันให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง และหัวหน้างานควรปรับปรุง แก้ไขวิธีการการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้เหมาะสมเพื่อ บุคลากรจะได้รู้สึกถึงความโปร่งใสและยุติธรรม

1.5 ผู้บริหาร หรือผู้ประกอบการ ควรพิจารณาปรับปรุง ในเรื่องของค่าตอบแทนให้เหมาะสม เช่น จัดให้มีเงินรางวัลพิเศษ อื่น ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานได้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.6 ผู้บริหาร หรือผู้ประกอบการ ควรมีการชี้แจงแผน ยุทธศาสตร์และนโยบายต่าง ๆ ให้บุคลากรรับทราบอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปปรับใช้ในการ ทำงานได้อย่างถูกต้อง รวมถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ใน การทำงานของบุคลากรในส่วนต่าง ๆ ให้ชัดเจนเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษา ความผูกพัน และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรภาคเอกชนเขตพื้นที่ชะอำ และหัวหิน ในครั้งนี้ เป็น งานวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควร ทำการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรภาคเอกชน ทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และนำมาเปรียบเทียบกับผลการศึกษา ในครั้งนี้ ซึ่งจะสามารถรับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อ การศึกษามากยิ่งขึ้น

2.2 เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะ บุคลากรภาคเอกชนเขตพื้นที่ชะอำ และหัวหินเท่านั้น ดังนั้น ใน การศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาบุคลากรขององค์กรภาครัฐ หรือองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็น ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก อธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกท่านที่ ได้อนุมัติงบประมาณในการทำวิจัย ตลอดจนเจ้าหน้าที่ส่วน สนับสนุนทั้งวิทยาเขตพระรามเก้า และเพชรบุรี ที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้งานวิจัยนี้ลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณคณาจารย์บัณฑิตวิทยาลัยที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ เจ้าของงานวิชาการต่าง ๆ ที่ผู้ศึกษาได้ อ้างถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูล แบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณครูบาอาจารย์สปีบ ๆ กันมาที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนคุณบิดา มารดา ผู้มีอุปการคุณ ทุกท่าน ที่ทำให้ผู้วิจัยได้มีวันนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษานี้ผู้วิจัยขอ มอบความดีให้แก่ผู้มีพระคุณทุกท่าน



REFERENCES

- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546. doi:10.2307/2391809
- Cochran, W. G. (1963). *Sampling technique* (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons Inc.
- Elizur, D., & Sagie, A. (1994). *Facets of human values: Definition and structure of work values and general life values*. (WORC Paper). WORC, Work and Organization Research Centre.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1993). *Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work*. (4th ed.). Boston: Allyn & Baron.
- Krishnan, V. R. (2005). Leader-member exchange, transformational leadership, and Value system. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 10(1), 14-29.
- Manion, J. (2003). Joy at work!: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33(12), 652-659.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial - organization psychology*. New York: The State University of New York at Buffalo.
- Morrison, R. S., Jones, L., & Fuller, B. (1997). The relation between leadership style and empowerment on Job satisfaction of nurses. *Journal of Nursing Administration*, 27(5), 27-34.
- Porter, L. W. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(12), 603-609.
- Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and Interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 49-58.