

แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ
อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
Guidelines for Promoting Organizational Commitment of Personnel in
Textile Industry in Sam Phran District, Nakhon Pathom Province.

ณัชกมล นราทอง* ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา และวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาดัชนีความสุข 8 ประการและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาดัชนีความสุข 8 ประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 4) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน 278 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบง่าย โดยใช้วิธีจับฉลาก และผู้ให้สัมภาษณ์ 3 คนได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติพรรณนาใช้การหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสรุปอ้างอิงใช้ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยวิธีการแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีดัชนีความสุข 8 ประการภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมที่มีอายุงาน และรายได้ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ที่มีเพศ และตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
3. ดัชนีความสุข 8 ประการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าดัชนีความสุข ดังนี้ ด้านสังคมดี ด้านหาความรู้ ด้านปลอดภัย และด้านน้ำใจงามตามลำดับ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยสมการดังกล่าวมีความแม่นยำในการพยากรณ์ เท่ากับร้อยละ 43
4. แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ได้แก่ การลดความขัดแย้ง การสร้างแรงงานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรร่วมกัน การให้ความสำคัญในด้านสวัสดิการให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การให้ความรู้ในการทำงาน โดยการจัดอบรมทุกเดือน การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การย้าให้พนักงานรู้จักการพักผ่อน ออกกำลังกายดูแลสุขภาพ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

คำสำคัญ: ความผูกพันในองค์กร อุตสาหกรรมสิ่งทอ ดัชนีความสุข

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (rungnittaya@gmail.com)

ภายใต้การควบคุมของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา และอาจารย์ ดร.วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย



ABSTRACT

The objectives of the research were to: 1) study 8 happiness indexes and organizational commitment of personnel in textile industry; 2) compare organizational commitment of personnel as classified by personal factors; 3) study 8 happiness indexes affecting organizational commitment of personnel; and identify guidelines for promoting organizational commitment of personnel. The sample was 278 personnel in textile industry in Sam Phran District, Nakhon Pathom Province, derived by simple random sampling from drawing lots, and 3 interviewees derived by purposive sampling. The research instruments were a questionnaire and an interview form constructed by the researcher. Descriptive statistics used for data analysis were percentage, mean and standard deviation, and inferential statistics used were t-test, one-way analysis of variance, least significant difference, correlation coefficient, stepwise multiple regression and content analysis.

The findings of this research were as follows:

1. Overall the 8 happiness indexes of personnel in textile industry was at a high level, while the organizational commitment was at a high level.
2. The personnel with differences in work tenure and income had different level of organizational commitment with a statistical significance level of .05. However, there was no difference with those classified by gender and position.
3. The 8 happiness indexes had positive relation with organizational commitment with a statistical significance level of .01. Moreover, the happiness indexes in the aspects of happy society, happy brain, happy money and happy heart affected personnel's organizational commitment at the percentage of 43.
4. Guidelines for promoting organizational commitment were reducing conflicts; building labor relations; placing importance in giving equal benefits to all employees; providing knowledge through monthly training; listening to personnel's opinions; reminding personnel about relaxation, exercise and healthcare; and constructing good environment in workplace.

Keywords: Organizational commitment, Textile industry, Happiness index

1. บทนำ

ในปัจจุบันการดำเนินธุรกิจ มีการแข่งขันค่อนข้างสูง ซึ่งส่งผลให้แต่ละองค์กรต้องพัฒนาองค์กรตนเองให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา องค์กรประกอบหลักที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานที่หลายองค์กรมักจะมองข้ามในการพัฒนาและให้ความสำคัญ นั่นคือ บุคลากร ซึ่งบุคลากรถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ และมีคุณค่ามากที่สุด ดังนั้นหากองค์กรใดเห็นความสำคัญ เข้าใจ และเข้าถึงบุคลากรได้อย่างแท้จริง ย่อมทำให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และพร้อมที่จะคงอยู่เพื่อสร้างความเติบโตพร้อมกับองค์กรต่อไป การสร้าง



ความผูกพันต่อองค์กร มีส่วนสำคัญในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าขององค์กร การที่พนักงานทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความรู้สึกลึกซึ้งและมีจิตใจที่อยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรไปตลอด

ในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอนั้น ปัจจุบันมีการแข่งขันค่อนข้างสูง และมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องเร่งพัฒนาบุคลากร ให้เป็นทุนมนุษย์ที่ดีมีความรู้ความสามารถในการเข้าสู่การแข่งขันระหว่างองค์กร ดังนั้นหากผู้ประกอบการในองค์กรใดผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ และสร้างความน่าเชื่อถือ การวิจัยพัฒนาตอบสนองความต้องการของลูกค้าอยู่เสมออันย่อมส่งผลให้ผลิตภัณฑ์นั้นเป็นที่ยอมรับของตลาดสินค้าเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้ามากขึ้น สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้องค์กรจะต้องมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันองค์กรให้ก้าวสู่การพัฒนาและประสบความสำเร็จ อุตสาหกรรมสิ่งทอมิบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย ในส่วนของอุตสาหกรรมสิ่งทอในจังหวัดนครปฐมเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างรายได้ในการส่งออกของประเทศไทย ในด้านเครื่องนุ่งห่ม เสื้อผ้า ถือว่าเป็นแหล่งอุตสาหกรรมที่มีกระบวนการผลิตที่ครบวงจร และอุตสาหกรรมสิ่งทอชั้นปลาย (การผลิตเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้าสำเร็จรูป) ซึ่งเป็นแหล่งที่มีความสำคัญของระบบเศรษฐกิจหลักของจังหวัดนครปฐม อุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม ปี 2558 มีจำนวนโรงงานทั้งหมด 3,161 โรงงาน เป็นอุตสาหกรรมสิ่งทอจำนวน 241 โรงงาน คนงาน 21,308 คน และเมื่อเปรียบเทียบกับความเคลื่อนไหวอุตสาหกรรมสิ่งทอในปี 2557 โรงงาน อุตสาหกรรมสิ่งทอมีจำนวน 239 โรงงาน และคนงาน 19,074 คน แสดงให้เห็นว่าจังหวัดนครปฐมมีจำนวนอุตสาหกรรมสิ่งทอเพิ่มขึ้น และจำนวนคนงานเพิ่มขึ้น ซึ่งอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีการลงทุนมากที่สุดเป็นอันดับ 3 ของจังหวัดนครปฐม (ศูนย์สารสนเทศโรงงานอุตสาหกรรมกรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2558 : ออนไลน์)

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรในองค์กรอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เล็งเห็นถึงความสำคัญของความผูกพันในองค์กร จึงมีความสนใจศึกษาถึงแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาหาแนวทางที่เหมาะสมในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันขององค์กร และนำผลการศึกษาดังกล่าวมาเสนอต่อบริษัท เพื่อส่งเสริมความผูกพันขององค์กรในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากพนักงานเป็นตัวแปรที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาดัชนีความสุข 8 ประการและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาดัชนีความสุข 8 ประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
4. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม



ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลหลัก

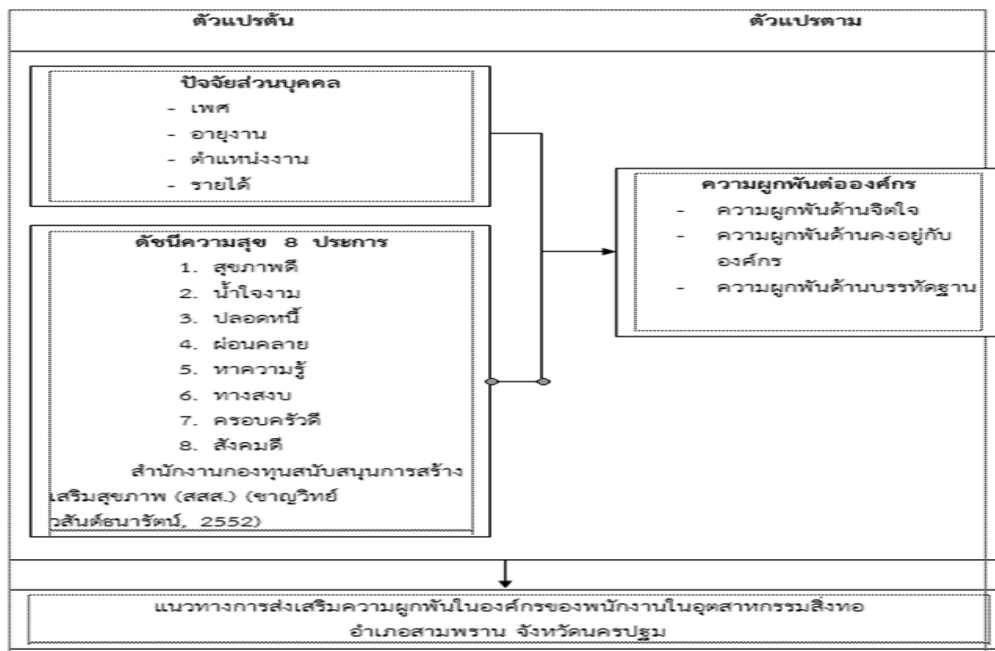
1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยอุตสาหกรรมสิ่งทอในอำเภอสามพราน จำนวน 78 บริษัท (12,983 คน) ซึ่งทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ตัวอย่างโดยใช้วิธีจับฉลาก สุ่มตัวอย่างได้ 4 บริษัท (996 คน)

1.2 ตัวอย่าง (Samples) ได้แก่พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน 278 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ควบคุมไปกับวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

1.3 ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ในการสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth Interviews) เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน 3 คน โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection)

2. กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับดัชนีความสุข 8 ประการจากแผนงานสุขภาวะองค์กรเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2552) และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ อัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ได้กรอบแนวคิดการวิจัยรายละเอียดดังแผนภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ดัชนีความสุข 8 ประการมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลหลัก

1. ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยอุตสาหกรรมสิ่งทอในอำเภอสามพราน จำนวน 78 บริษัท (12,983 คน)
2. ตัวอย่าง (Samples) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยใช้ วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample random sampling) จับสลากรายชื่อบริษัทตัวอย่างได้ 4 บริษัท หลังจากนั้นทำการสำรวจประชากรของทั้งสี่บริษัทพบว่ามีจำนวน 996 คน จึงหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610) ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 278 คน หลังจากนั้นจึงใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เพื่อหาสัดส่วนในการดำเนินการเก็บตัวอย่าง รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บริษัท	ประชากร (คน)	ร้อยละ	ตัวอย่าง (คน)
1.บริษัท ไทยการทอ จำกัด	165	17	47
2.บริษัท ยูไนเต็ท เท็กซ์ไทล์ มิลล์ จำกัด	146	15	42
3.บริษัท วิชั่นเท็กซ์ จำกัด	43	4	11
4.บริษัท ฮาร์ตแอนด์มายด์แอฟฟาเรล จำกัด	642	64	178
รวม	996	100	278

ที่มา: ศูนย์สารสนเทศโรงงานอุตสาหกรรม กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2558: ออนไลน์

3. ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม รวมจำนวน 3 คน โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) มีเกณฑ์ในการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ (1) ผู้บริหารบริษัทอุตสาหกรรมสิ่งทอประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี (2) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้กับพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้
- ส่วนที่ 1** คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ โดยเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist)



ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับดัชนีความสุข 8 ประการ ซึ่งประกอบด้วย สุขภาพดี น้ำใจงาม ปลอดภัย ผ่อนคลาย ทาความรู้ ทางสงบ ครอบครัวยุติ และสังคมดี โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต (Likert scale)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต (Likert scale)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (open ended) เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์ระดับลึก (Indepth interview guideline) เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารบริษัท อุตสาหกรรมสิ่งทอ และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 คน เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ดัชนีความสุข 8 ประการ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผล โดยใช้วิธีในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัย เพศ อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ดัชนีความสุข 8 ประการของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ประมวลผลข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยดัชนีความสุข 8 ประการ แปลความหมายตามเกณฑ์ของเบสต์และคาน์ (Best & Kahn, 1998: 247)

3. การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ประมวลผลข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร แปลความหมายตามเกณฑ์ของเบสต์และคาน์ (Best & Kahn, 1998: 247)

4. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ โดยใช้การทดสอบแบบที (t-test) สำหรับตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis) สำหรับตัวแปรที่จำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

5. การวิเคราะห์ดัชนีความสุข 8 ประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)



6. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ระดับลึกในประเด็นเกี่ยวข้องเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบความเรียง

4. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยประกอบไปด้วยผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนา และสถิติสรุปอ้างอิงดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดัชนีความสุข 8 ประการของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม

ดัชนีความสุข 8 ประการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สุขภาพดี	3.86	0.72	มาก
2. น่าใจงาม	3.90	0.67	มาก
3. ปลอดภัย	3.14	0.85	ปานกลาง
4. ผ่อนคลาย	3.49	0.70	มาก
5. หาความรู้	3.67	0.68	มาก
6. ทางสงบ	3.61	0.77	มาก
7. ครอบครัวดี	3.94	0.67	มาก
8. สังคมดี	3.70	0.70	มาก
โดยภาพรวม	3.66	0.53	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าในภาพรวมดัชนีความสุข 8 ประการของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ดัชนีความสุข 8 ประการของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านครอบครัวดี ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาด้านน้ำใจงาม

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจำแนกความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านจิตใจ	3.47	0.66	มาก
2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.30	0.80	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.44	0.63	มาก
โดยภาพรวม	3.40	0.60	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าในภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.47$) รองลงมาด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.44$) และด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{X} = 3.30$) ตามลำดับ



ผลการวิเคราะห์สถิติสรุปอ้างอิง ผลการวิจัย มีดังนี้

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

1. พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมที่มีอายุงาน และรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมที่มีเพศ และตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาดัชนีความสุข 8 ประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างดัชนีความสุข 8 ประการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

	สุขภาพดี	น้ำใจงาม	ปลอดภัย	ผ่อนคลาย	หาความรู้	ทางสงบ	ครอบครัวดี	สังคมดี
สุขภาพดี	1.00							
น้ำใจงาม	0.61**	1.00						
ปลอดภัย	0.19**	0.28**	1.00					
ผ่อนคลาย	0.52**	0.53**	0.42**	1.00				
หาความรู้	0.41**	0.65**	0.35**	0.50**	1.00			
ทางสงบ	0.58**	0.55**	0.14*	0.51**	0.51**	1.00		
ครอบครัวดี	0.47**	0.67**	0.22**	0.47**	0.61**	0.56**	1.00	
สังคมดี	0.58**	0.64**	0.20**	0.59**	0.58**	0.70**	0.66**	1.00

จากตารางที่ 4 พบว่าไม่มีตัวแปรอิสระคู่ใดมีความสัมพันธ์กันเกินร้อยละ 80 จนเกิดปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ (Multicollinearity) จึงสามารถนำตัวแปรทั้งหมดมาวิเคราะห์เพื่อตอบสนองสมมติฐานได้ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ด้วยวิธี Stepwise ดังนี้

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ตัวแปรที่ได้รับความนิยมเข้าสู่สมการการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม (n = 278)

ลำดับที่ของตัวแปรที่ ได้รับการคัดเลือก	R	R ²	Adj R ²	b	β	t	Sig.
หาความรู้ (X ₅)	0.60	0.43	0.42	0.22	0.25	3.84*	0.00
สังคมดี (X ₈)				0.22	0.25	4.08*	0.00
ปลอดภัย (X ₃)				0.11	0.15	3.08*	0.00
น้ำใจงาม (X ₂)				0.17	0.19	2.82*	0.01
(Constant)	-	-	-	0.81	-	4.45	0.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ดัชนีความสุข 8 ประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ได้แก่ สังคมดี (β = 0.25) หาความรู้ (β = 0.25) ปลอดภัย (β = 0.15) และน้ำใจงาม (β = 0.19) ตามลำดับ โดยสมการดังกล่าวมีความแม่นยำในการพยากรณ์ (R²) เท่ากับร้อยละ 43



ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ได้ผลสรุปดังต่อไปนี้

ความผูกพันด้านจิตใจ การลดปัญหาความขัดแย้ง การสร้างแรงงานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์กร และมีความผูกพันกับองค์กรในด้านจิตใจมากขึ้น

ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญในด้านสวัสดิการแก่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้น มอบรางวัลให้แก่พนักงานที่มีความตั้งใจทำงาน จัดกิจกรรมทัศนศึกษาออกสถานที่จัดหอพักแก่พนักงาน (โสด) พักอาศัย และให้ค่าปรับค่าแก่พนักงานทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการเป็นบ้านหลังที่สองในการพักอาศัย ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันคงอยู่กับองค์กรมากขึ้น

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน การสร้างภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การให้ความรู้ในการทำงาน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การย้าให้พนักงานทราบถึงการดูแลสุขภาพ และการพักผ่อนอย่างถูกต้อง ซึ่งทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และส่งผลต่อความผูกพันที่ดีด้านบรรทัดฐานมากขึ้น

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. ดัชนีความสุข 8 ประการของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งศิริ เมนะโพธิ์. (2550.) ที่ศึกษาเรื่อง เครื่องมือการวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลจากการศึกษาพบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนพิศ นาเลี้ยง. (2558). ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการศึกษาพบว่า ความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดัชนีความสุข 8 ประการของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านครอบครัวดี ดังที่แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (อ้างอิงใน ขาววิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2552) ซึ่งอธิบายว่า ครอบครัวดี คือการมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจ ในการที่จะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตดีขึ้น ดังนั้นดัชนีความสุขด้านครอบครัวดีจึงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านน้ำใจงาม การแสดงความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อพนักงานด้วยกัน และมาจากการที่พนักงานในองค์กรมีน้ำใจคิดถึงเพื่อนร่วมงาน รัฐบาลบาทของเจ้านาย ของลูกน้อง และบทบาทของครอบครัว ดังนั้นพนักงานที่ทำงานร่วมกันจึงต้องรู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม และด้านสุขภาพดี ดังที่ วรพล โสคติยานุรักษ์. (2549). ได้อธิบายดัชนีความสุขด้านสุขภาพว่า คนจะมีความสุขได้จะต้องมีสุขภาพอนามัยที่ดี แข็งแรง เจ็บป่วยน้อย มีชีวิตที่ยืนยาว ความเป็นธรรมในระบบสาธารณสุข ประชากรมีหลักประกันสุขภาพที่เหมาะสม รวมถึงปริมาณสารพิษตกค้างในอาหาร ดังนั้น การที่พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีความสุข และยังสอดคล้องกับที่ Grant, Christianson & Price (2007) อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ได้อธิบายว่า



การมีสุขภาพที่ดีจะเป็นการส่งเสริมความพยายาม ความทุ่มเท ตั้งใจในการทำงาน และนำไปสู่การเพิ่มผลประกอบการให้องค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลจากการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ออมรัตน์ อ่อนนุช (2546 อ้างถึงใน ปาริชาติ ปานสำเนียง 2555) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านจิตใจ ดังที่ Herbinia & Alutto (1972) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์กร เพื่อเพิ่มรายได้ สถานภาพ ความเป็นอิสระทางอาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรในทางที่ดีและต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรไป ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของความผูกพัน ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน พนักงานมีความรู้สึกถึงการเป็นสมาชิกในองค์กร และมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่น ดังนั้นความผูกพันด้านจิตใจจึงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เป็นความรู้สึกของพนักงานที่เกิดจากองค์กรจ่ายค่าตอบแทน และได้รับผลประโยชน์ต่างๆ จากองค์กรไม่เหมาะสมกับการทุ่มเทกับการทำงานที่มากขึ้น เพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กร ดังนั้นความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรจึงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมที่มีอายุงาน และรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมที่มีเพศ และตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3.1 จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ ทั้งนี้เพราะอายุงาน คือระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรนั้น เป็นระยะเวลาที่สมาชิกเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ และสะสมทักษะความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเมื่อสมาชิก ในองค์กรปฏิบัติงานนานเท่าใด จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุป็นนท ชนะสงคราม (2547 อ้างถึงใน นูร์มันดอลาะ, 2556) ที่ศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ผลจากการศึกษาพบว่าอายุงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Buchanan (1974) ที่ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการบริษัทต่างๆ จำนวน 279 คน ผลจากการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร จะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่ทำงานมากขึ้น โดยคนที่มีอายุงาน



มากกว่า 5 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด และคนที่มียุขานน้อยกว่า 1 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

3.2 จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณี อังคสิงห์ (2548: 53) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนมีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาราพร นิวาสะบุตร (2546 อ้างถึงใน อภิพงศ์ โชติรัตน์, 2557) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร การศึกษากรณีเฉพาะ พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

3.3 จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทออำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัส จิตต์ธีรภาพ (2554) ที่ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ ธนาคมชากร (2549 : 86) ที่ศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจสารสนเทศและการสื่อสาร: กรณีศึกษา บริษัท ซีเมนต์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3.4 จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัส จิตต์ธีรภาพ (2554) ที่ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีความสุข 8 ประการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่าดัชนีความสุข 8 ประการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2003, อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์ มงคล, 2547: 26) ที่อธิบายว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ และความผูกพันในการทำงานดังที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen & Meyer (1990, 1-18) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ตนอยู่ เป็นอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกในองค์กร และการมีจิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Herbinia & Alutto (1972) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูป



ของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์กร เพื่อเพิ่มรายได้ สถานภาพ ความเป็นอิสระทางอาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรในทางที่ดีและต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรไป ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของความผูกพัน ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ดัชนีความสุข 8 ประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม คืออันดับแรก สังคมดี รองลงมาหาความรู้ ปลอดภัย และน้ำใจงาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Buchanan (1974: 533) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเงื่อนไขความสำเร็จอย่างหนึ่งสำหรับองค์กร

5. แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม ได้แก่ การลดความขัดแย้ง การสร้างแรงงานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรร่วมกัน การให้ความสำคัญในด้านสวัสดิการให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การให้ความรู้ในการทำงานโดยการจัดอบรมทุกเดือน การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การย้าให้พนักงานรู้จักการพักผ่อน ออกกำลังกายดูแลสุขภาพ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความสุขเมื่อทำงานอยู่และเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรนี้ โดยองค์กรเข้าไปดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน และมีการปลูกจิตสำนึกในการรับผิดชอบงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในองค์กรที่อยู่ องค์กรควรมีการจัดกิจกรรม โดยให้พนักงานมีการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้สึกขององค์กรเป็นบ้านหลังที่สอง ซึ่งเป็นการสร้างความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความผูกพันทางใจ เป็นสิ่งจูงใจให้คงอยู่กับองค์กร โดยองค์กรมีการมอบรางวัลให้แก่พนักงานที่ขยันและตั้งใจทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ต้องการอยู่กับองค์กรนี้เพราะรับสวัสดิการที่เหมาะสม องค์กรควรเพิ่มสวัสดิการให้แก่พนักงานทุกอย่างเท่าเทียมกัน ควรมีเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมทุกเดือนเพื่อพิจารณาในการเพิ่มสวัสดิการ อาจจะเพิ่มสวัสดิการในเรื่องของอาหารมีการจัดเลี้ยงอาหารเข้าฟรี เป็นต้น

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรคงอยู่อย่างยั่งยืน โดยองค์กรมีการจัดการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความผูกพัน ซึ่งองค์กรคอยให้การสนับสนุน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทำงานให้กับองค์กรตลอดชีวิตเพียงองค์กรเดียว องค์กรควรพัฒนางานของพนักงานแต่ละบุคคลมากขึ้น โดยจัดอบรมการพัฒนาของพนักงานเฉพาะทาง ซึ่งมีสัญญาการทำงานร่วมกัน และมีการเพิ่มสวัสดิการให้แก่พนักงานที่ยังคงกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

4. ควรมีการศึกษาถึงผลกระทบจากดัชนีความสุข 8 ประการ ของพนักงานทุกคน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงาน



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ นอกเหนือจากอุตสาหกรรมสิ่งทอ
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร อาทิการเป็นสมาชิกที่ดี ภาวะผู้นำ และบรรยากาศขององค์กร เป็นต้น
3. ควรขยายไปศึกษาในอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อทำวิจัยเปรียบเทียบ

เอกสารอ้างอิง

- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล และ ยูพิน อังสุโรจน์. (2547). ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วารสารสภาการพยาบาล. 19 (2) ,25-38.
- ชวนพิศ นาเลี้ยง. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชัยวัฒน์ ธนาคมชากร. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจสารสนเทศและการสื่อสาร: กรณีศึกษา บริษัท ซีเมนต์ จำกัด.** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2552). **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- นุรีนัน ดอละาะ อนิวัช แก้วจำนงค์ และอรจันทร์ ศิริโชติ. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. วารสาร มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. 5(3),110-121.
- นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554). **ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2555). **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนกรณีศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.** บัณฑิตวิทยาลัย. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรรณี อังศุสิงห์. (2548). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ.** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). **เครื่องมือ การวัดการทำงานอย่างมีความสุข: กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.** สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.



- วรพล โสคติยานุรักษ์. (2549). **ดัชนีเศรษฐกิจ ความอยู่ดี กินดี มีสุขของครัวเรือน**. คณะรัฐประศาสนศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาเขตอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต .วิชาเอก การจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศูนย์สารสนเทศโรงงานอุตสาหกรรมกรมโรงงานอุตสาหกรรม.(2558). **รายงานความเคลื่อนไหวการลงทุนอุตสาหกรรมของจังหวัดนครปฐม ประจำปีเดือนกุมภาพันธ์ 2558**. [ออนไลน์] ค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2558, จาก <http://www.industry.go.th/nakhonpathom/index.php/docman/5--2558-1>
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ).คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อภิพงศ์ โชติรัตน์. (2557). **ความผูกพันต่อองค์กรศึกษากรณีเฉพาะพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน)**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Allen, N. J. & J. P. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. *The journal of occupational Psychology*. 63(1) ,1-18. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Best.J.W. and Kahn J.V.(1998). **Research in Education**. (3rd ed.). New Jersey : Printice-Hall.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Manager in Work Organization. *Administrative Science Quarterly*. (19), 533-546.
- Hrebiniak, L. G. , & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-573.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and psychological measurement*,30 (3), 607-610.

