

## ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทดอยคำผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด สำนักงานใหญ่ (ราชเทวี)

จุฑามาศ สงวนทรัพย์<sup>1,\*</sup>, กัญญานันท์ อนันต์มานะ<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> สาขาวิชาการจัดการทุนมนุษย์และองค์การ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Received: 4 April 2560

Revised: 28 April 2560

Accepted: 30 May 2560

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดอยคำผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานบริษัท ดอยคำผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด สำนักงานใหญ่ (ราชเทวี) จำนวน 105 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Pearson Correlation ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.80 อายุตั้งแต่ 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.33 มีสถานสมภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 57.14 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.00 มีรายได้ระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท และมีอายุงาน 4 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.19 ระดับความสุขในการทำงาน พนักงานมีความสุขมากที่สุดในด้านครอบครัว และน้อยที่สุดในด้านรายได้และสวัสดิการ ระดับความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความผูกพันมากที่สุดในด้านความรู้สึก และน้อยที่สุดในด้านบรรทัดฐานทางสังคม การหาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กันทั้งในระดับต่ำและปานกลาง ความสัมพันธ์ที่มากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในด้านสภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ส่วนความสัมพันธ์ที่ต่ำที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในด้านครอบครัวและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และความสุขในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่อง

**คำสำคัญ :** ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร อุตุสาหกรรมอาหาร ทรัพยากรมนุษย์

\* ผู้ประสานงานหลัก; อีเมล: jtmvin08@gmail.com

# The Relationship between Happiness in Working and Organizational Commitment of the Staffs: Case Study of the Head Office of Doikham Food Products Co., Ltd. (Ratchathewi)

Jutamas Sanguansub<sup>1,\*</sup>, Kanyanant Anantmana<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup> Human Capital and Organization Management Program  
Saunsunandha Rajabhat University

*Received: 4 April 2560*

*Revised: 28 April 2560*

*Accepted: 30 May 2560*

---

## ABSTRACT

The purpose of this research was to study the relationship between happiness in working and organizational commitment of the staff, the head office of Doikham food products Co., Ltd. The sample of this study consisted of 105 personnel of the head office of Doikham food products Co., Ltd. The research instrument used for data collection was a questionnaire. The statistical procedures employed included frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson correlation. The research findings were as follows: The most of staff are female with age between 31–35 years old, Single in marital status, bachelor degree graduated, have income between 35,001 – 45,000 baht per month, have working experience between 4–6 years. The most of happiness in working is family facet and the least is income and welfare facet. The most of organizational commitment is affective facet and the least is normative facet. Finding the correlation between happiness in working and organizational commitment has the result at low and medium level. The most correlation is in medium level – correlation between working conditions facet and affective facet. - The least correlation in low level is a correlation between family facet and normative facet. And all facets in happiness working have correlation in low level with continuance facet.

**Keywords:** Happiness in Working, Organizational Commitment, Food Industry, Human Resources

---

\* Corresponding Author; Email: jtmvin08@gmail.com

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การค้าเสรี ความคาดหวัง ของลูกค้าที่สูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ตลอดจนความคาดหวังของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงไป สิ่งสำคัญเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อข้อกำหนดนโยบาย แผนงาน กลยุทธ์ ในการบริหารจัดการองค์กรที่ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินการต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้ความสำคัญกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีในองค์กร เสมือนเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานอย่างยั่งยืน องค์กรจะมีความมั่นใจเพียงใดกับระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลปัจจุบัน ในการเพิ่มขีดความสามารถด้านสรรหา จูงใจผู้ร่วมงานที่มีคุณภาพ อนุรักษ์ให้พนักงาน ที่มีทั้งความสามารถ และศักยภาพ สูงอยู่ร่วมทำงานให้กับองค์กรต่อไป ตลอดจนมีความมั่นใจเพียงใดต่อการส่งเสริม การเรียนรู้ การศึกษา การพัฒนา พนักงาน ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสนับสนุนต่อความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเติบโตอย่างต่อเนื่อง (National Productivity Institute, 2017)

จากการแข่งขันกันในภาคธุรกิจ ทำให้แต่ละองค์กรต่างมุ่งเน้นการบริหารทางด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้ ทำให้หลายๆ องค์กรต่างละเลย ไม่ใส่ใจในเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร หากพนักงานไม่มีความสุขในที่ทำงานอาจส่งผลให้กระทบกับคุณภาพการปฏิบัติงานลดลงได้ และในทางกลับกันเมื่อพนักงานทำงานแล้วมีความสุข ความสัมพันธ์ภายในองค์กรก็จะดีขึ้นและส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จตามไปด้วย ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องใช้ความพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความรู้ความสามารถ โดยสร้างสิ่งจูงใจที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร (Phongsabiripatana, 2000)

ความสุขมีความสำคัญเนื่องจากเป็นพื้นฐานของการมีชีวิตที่ดี มนุษย์ในปัจจุบันสามารถหาความสุขได้จากหลายทาง (Warr, 2007) เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองในด้านต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข โดยความสุขถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการดำรงชีวิต คนที่มีความสุขจะแสดงให้เห็นได้จากคำพูดและพฤติกรรมที่แสดงถึงอารมณ์เชิงบวกที่มีความร่าเริงเบิกบาน (Manion, 2003) และสามารถแสวงหาผู้อื่นได้รับรู้ได้ด้วย เมื่อมีพฤติกรรมที่ร่าเริง เท่ากับการเป็นการมองโลกในแง่ดี ทำให้การทำงานต่างๆ เป็นไปได้ด้วยความราบรื่น ผู้ที่ทำงานด้วยความสุขจะมีความผูกพันในงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Maenaphothi, 2007) หนึ่งในกรจูงใจโดยตอบสนองความต้องการของบุคลากร ก็คือองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียงและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยความรู้สึกที่ตนเองก็มี ส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็ยังคอยทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย (Rapeepisan, 2006)

บริษัท ดอยคำผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด องค์กรดำเนินธุรกิจด้านผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสร้างตลาดรองรับผลิตภัณฑ์กรรมที่สูงและพื้นที่อื่นที่ได้รับการส่งเสริมจากโครงการในพระราชดำริ ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2537 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2512 ได้มีการก่อตั้งโครงการหลวงตามพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เพื่อยุติปัญหาการปลูกฝิ่น การทำไร่เลื่อนลอย และเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตชาวไทยภูเขา ต่อมาในปี พ.ศ. 2537

มีพระบรมราโชวาทให้สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จัดตั้ง นิติบุคคล ชื่อ บริษัท ดอยคำผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด (Doikham Food Products Co.,Ltd.) เพื่อความสะดวกในการดำเนินธุรกิจเชิงพาณิชย์ โดยรองรับผลผลิตของมูลนิธิโครงการหลวงและเกษตรกรในพื้นที่โดยโรงงานหลวง อาหารสำเร็จรูป ทั้ง 3 แห่ง เพื่อผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ โดยใช้ชื่อตราผลิตภัณฑ์ดอยคำ บริษัท ดอยคำผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ได้รับการรับรองมาตรฐานสากล ISO 9001:2000, HACCP และ GMP และมีการนำระบบมาตรฐานมาประยุกต์ใช้ ได้แก่ HALAL: ฮาลาล, ISO 9001: 2015, ISO 14001: 2015, มรท. 8001: 2546 มาตรฐานแรงงานไทย, FSSC 22000: 2010, มาตรฐานเกษตรอินทรีย์ และฉลากลดคาร์บอน (Doi Kham Food Products Company Limited, 2017)

จากที่กล่าวมาข้างต้น การดำเนินธุรกิจขององค์กรจำเป็นต้องพึ่ง “คน” เป็นสิ่งสำคัญ ในการขับเคลื่อนธุรกิจ และบริษัท ดอยคำผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุข คุณภาพชีวิตพนักงาน และภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นองค์กร แห่งความสุขเป็นอย่างมาก ได้มีการประยุกต์ใช้ ISO 9001: 2015 ที่เป็นมาตรฐานสากลด้านการกำหนดมาตรฐาน คุณภาพกับทั้งองค์กร และ มรท. 8001: 2546 ซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานไทย ที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิต ความปลอดภัย มีขวัญ กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่า องค์กรจะมีการบริหารจัดการความสุขของพนักงานอย่างไร เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและส่งผลให้มีการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพอันเป็นผลประโยชน์และบรรลุเป้าหมายแก่ องค์กร และมีข้อบกพร่องในการบริหารจัดการในเรื่องความสุขและความผูกพันต่อองค์กรอย่างไรหรือไม่ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและปรับใช้กับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจขององค์กร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุข ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดอยคำผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด สำนักงานใหญ่ (ราชเทวี)
2. เพื่อศึกษาหาแนวทางป้องกัน ลดสิ่งก่อกำเนิดการไม่มีความสุขในการทำงานลง และนำไปปรับใช้กับการสร้างสรรค์กิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขของพนักงาน ที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดอยคำผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด สำนักงานใหญ่ (ราชเทวี) การศึกษาครั้งนี้จึงนำแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร (Phowittayakarn, 2014; Buapeng, 2011; Ngohduan, 2012) มาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยครั้งนี้ โดยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ว่า ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรต้องชะงักงั้นคือ "ความผูกพัน" ในองค์กรที่เริ่มลดลง ทั้งนี้เพราะเรื่องความผูกพันเป็นตัวผสมผสานความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กรที่กำลังเกิดช่องว่าง จนทำให้กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอาจลดลง ขณะที่บางองค์กรกลับให้ความสำคัญเรื่องการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรมากกว่าการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กร หลายๆ องค์กรมองข้ามและหลงลืม ความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการและแสวงหา ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำและการสร้างสรรค์ของตนเอง ความสุขในการทำงานจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น เพราะความรู้สึกรักของบุคลากรในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

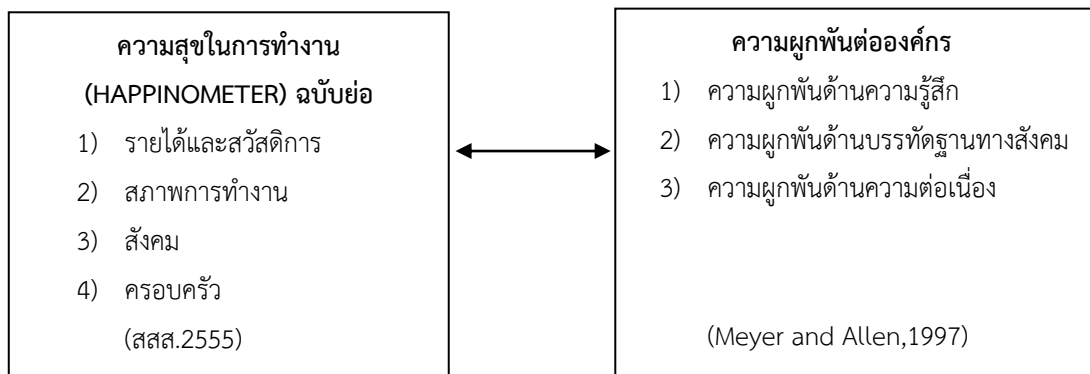
นั้นเกิดความพึงพอใจและพยายามจะทำให้ตนเองมีความสุข รู้สึกว่าชีวิตตนเองมีคุณค่าเพราะการทำงาน และเกิดทัศนคติที่ดีต่องานจนส่งผลกับผลลัพธ์ของงาน การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงนำแนวคิดดังกล่าวมาสร้างเป็นตัวแปรในการวิจัยให้มีความสอดคล้องกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ดอยคำผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด สำนักงานใหญ่ (ราชเทวี) ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน หรือที่เราเรียกว่า ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล เป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือ บรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยนี้สามารถนำไปกำหนดนโยบายการบริหารจัดการกับแผนงาน หรือกิจกรรมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ที่จะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสามารถจะตระหนักได้ถึงจุดบกพร่องหรือปัญหาอะไรที่ทำให้พนักงานนั้นไม่เกิดความสุขในการทำงาน ทำให้สามารถแก้ไขได้ตรงจุด
3. ผู้บริหารสามารถเล็งเห็นวิธีการจัดการเพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพื่อธำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับบริษัทและทำประโยชน์ให้กับบริษัทไปนานๆ

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### แบบแผนของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational study)

### ประชากรและตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท ดอยคำผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด สำนักงานใหญ่ (ราชเทวี) จำนวน 105 คน ใช้วิธีการเลือกแบบใช้วิจารณญาณ (Judgment Sampling) เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างเฉพาะ พนักงาน บริษัท ดอยคำผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด สำนักงานใหญ่ (ราชเทวี) ที่มีรายได้เป็นรายเดือน และมีอายุงานปัจจุบัน 1 ปีขึ้นไป

### เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 105 ชุด รูปแบบของแบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายปิด เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีเวลาจำกัดโดยเป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบเป็นผู้กรอกเอง โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นในความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำนวน 20 ข้อ และส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ จำนวน 12 ข้อ

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของ Cronbach (1951) โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .887

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Description Analysis) นำมาแจกแจงในรูปของความถี่ (Frequency) และสถิติเบื้องต้น เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน การทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย เพียร์สัน (Pearson Correlation)

### ผลการวิจัย

ความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน แต่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ความผูกพันด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความสุขทุกด้าน ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร					
	ด้านความรู้สึก		ด้านบรรทัดฐานทางสังคม		ด้านความต่อเนื่อง	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านรายได้และสวัสดิการ	.527**	.000	.468**	.000	.383**	.000
ด้านสภาพการทำงาน	.702**	.000	.567**	.000	.480**	.000
ด้านสังคม	.611**	.000	.420**	.000	.359**	.000
ด้านครอบครัว	.453**	.000	.268**	.000	.306**	.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## อภิปรายผล

ความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน แต่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ความผูกพันด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความสุขทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรอาจได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานจากองค์กรไม่เพียงพอ ซึ่งได้มีการคิดคำนวณของแต่ละบุคคลแล้วว่าการลงทุนของตนเอง อาจรวมไปถึงพลังกาย พลังใจและความทุ่มเทที่ให้กับงานและองค์กรนั้นไม่คุ้มค่างับผลตอบแทนที่ได้รับ จึงอาจทำให้มีแนวคิดที่จะโยกย้ายเปลี่ยนงานได้ และเมื่อพนักงานเริ่มมีความรู้สึกรู้ว่าการลงทุนของตนเองไม่คุ้มค่างับผลตอบแทนที่ได้รับก็เริ่มส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่ดี แต่เพราะมีความจำเป็นต้องทำงาน จึงทำงานด้วยความไม่เต็มใจ ผลงานออกมาไม่ดีเท่าที่ควรและไม่คิดว่าปัญหาขององค์กรนั้นเราจะต้องกังวลไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการที่ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมกับความสุขด้านสังคมและรายได้สวัสดิการ อยู่ในระดับต่ำ เมื่อปัญหาขององค์กรไม่ใช่ปัญหาของเรา พนักงานจึงเริ่มไม่ยอมมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมในบริษัทหรือไม่เข้าร่วมกิจกรรมที่บริษัทจัดบ่อยๆ ส่วนในเรื่องความสุขในด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน อาจเป็นเพราะพนักงานมีครอบครัวที่มีความรักและผูกพันต่อกัน มีการให้กำลังใจในการทำงานและเรื่องส่วนตัว เมื่อพนักงานมีปัญหาอะไร ครอบครัวก็จะเป็นทุกข์ไปด้วย และถ้าหากพนักงานไม่มีความสุขในการทำงานกับองค์กรนี้ ไม่มีเหตุผลอะไรที่จะให้คนในครอบครัวของตนต้องทนทำงานกับองค์กรนี้ต่อ อาจมีการให้คำปรึกษาให้พนักงานเปลี่ยนงาน หรือโยกย้ายงานได้ รวมไปถึงพนักงานอาจมีปัญหาครอบครัวให้ต้องการกังวล เช่น เรื่องสุขภาพของคนในครอบครัว ซึ่งอาจจำเป็นต้องใช้ปัจจัยในการรักษาต่างๆ เช่น เงินหรือสวัสดิการของพนักงานที่เอื้อต่อคนในครอบครัวของพนักงาน ซึ่งพนักงานอาจจะไม่ได้รับผลตอบแทนในด้านนี้เพียงพอจึงทำให้พนักงานไม่พึงพอใจกับรายได้และสวัสดิการที่ได้รับเท่าไร

ส่วนในเรื่องของความสุขด้านรายได้และสวัสดิการ สภาพการทำงาน และสังคม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันด้านความรู้สึก อาจเป็นเพราะพนักงานนั้นล้วนมีจิตใจที่ดีที่ต้องการช่วยเหลือสังคมและเกษตรกรรมตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่ทำเป็นธุรกิจเพื่อสังคมและพัฒนาความกินดีอยู่ดีของเกษตรกร ซึ่งไม่มีการกดราคาสินค้ากับเกษตรกร เป็นธุรกิจที่ไม่แสวงหาผลกำไร จึงมีผลต่อรายได้และสวัสดิการของพนักงาน และอาจจะต้องทำงานอย่างหนักเพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนต่อไปได้และเป็นที่ยึด

เหนียวให้กับเกษตรกร และเข้าใจจิตใจระหว่างเพื่อนร่วมงานกันเป็นอย่างดี ถึงแม้จะขัดแย้งกับความต้องการพื้นฐานในชีวิตไปบ้าง แต่พนักงานทุกคนรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ชอบที่จะพูดถึงองค์กรในด้านดีให้ผู้อื่นฟัง เพราะเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

## ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารองค์กร หรือวิธีการอื่นๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้นที่จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น และในการศึกษาครั้งนี้เป็นการหาความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวความคิดของ Meyer and Allen (1997 cited in Limwiraphan, 2007) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง 2. ความผูกพันด้านความรู้สึก และ 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Porter and Streets (1991 cited in Boonlom, 2008) โดยแยกความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) และความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากยิ่งขึ้นและควรขยายขอบเขตหรือกลุ่มเป้าหมายไปยังโรงงานหลวงที่ 1, 2, 3 และ 4 (กำลังก่อสร้าง) ซึ่งจะได้รู้ถึงความสุขและความผูกพัน ของพนักงานของบริษัท โดยค่าผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่แตกต่างกันมากยิ่งขึ้น เนื่องจากที่ตั้งของโรงงานนั้นอยู่ในจังหวัดหรือย่านที่แตกต่างกันออกไป จึงมีความต้องการหรือปัจจัยหลายๆ อย่างที่อาจจะส่งผลต่อความสุขและความผูกพันที่ไม่เหมือนกัน

## เอกสารอ้างอิง

- Boonlom, W. (2008). *Relationship between quality of work life Organizational commitment and Good membership behavior of the organization of government technical colleges in three provinces Southern border*. Independent Study of the Master of Industrial and Organizational Psychology. Chiang Mai: Chiang Mai University. (in Thai)
- Buapeng, P. (2011). *Factors affecting organizational commitment of employees of Daikin Industries, Thailand (Limited)*. Independent Study of the Degree of Master of Business Administration Program. Patumthani: Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, 6, 297-334.
- Doi Kham Food Products Company Limited. (2017). *Company Profile and History*. [Online]. Retrieved February 7, 2017, from: [www.doikham.co.th](http://www.doikham.co.th) (in Thai)



- Limwiraphan, S. (2007). *Employee Engagement to the Organization: A Case Study Rayong Purifier Public Company Limited*. Independent Study of the Degree of Master of Science in Human resource and organization development. Bangkok: National Institute of Development Administration. (in Thai)
- Maenaphothi, R. (2007). *Happy Work Measuring Instruments: A Case Study of Special Level Students of Master of Science in Management Science*. Independent Study of the Degree of Master of Human Resources Development Program. Bangkok: National Institute of Development Administration. (in Thai)
- Manion, J. (2003). Jot at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33 (12), 652-655.
- Meyer, J. P. and N. J. Allen. (1997). *Commitment in the Workplace*. California: Sage.
- National Productivity Institute. (2017). *People Management*. [Online]. Retrieved February 15, 2017, from: <http://www.ftpi.or.th/services/consult/ด้านบริหารจัดการคน-people-management> (in Thai)
- Ngohduan, P. (2012). *Relationship between quality of work life and organizational commitment of employees of Airports of Thailand Public Company Limited, Head Office (Don Mueang)*. Independent Study of the Degree of Master of Business Administration Program in General Management. Patumthani: Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Phowittayakarn, K. (2014). *Factors influencing the work happiness of factory employees Rubber wood processing industry in Mueang Yala district*. Thesis of the Degree of Master of Nursing Program in Community Practice Nursing. Songkla: Prince of Songkla University. (in Thai)
- Phongsabiripatana, Y. (2000). *Work satisfaction of accounting staff and finance in the non-life insurance business*. Thesis of the Degree of Master of Business Education Program. Bangkok: Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Rapeepisan, V. (2006). *Human Resource Management*. Bangkok. Wichithatthakorn.
- Warr, P. (2007). Searching for happiness at work. *The Psychologist*, 20(12), 726-729.