อิทธิพลของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสู่ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง

Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediated Variable between Organizational Support and Intention to Stay of Non-Woven Slitting Company Staff Located at Rayong Province

ธนวัชจุ์ เกษศิลา (Tanawat Ketsila)[1]
ธัญนันท์ บุญอยู่ (Thanyanan Boonyoo)[2]
สุมาลี รามนัฏ (Sumalee Ramanust)[3]
[1]หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
Master of Business Administration Program, Business Administration, Southeast Asia University
[2,3]อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
Independent Advisor, Asst. Prof. Dr., Master of Business Administration Program, Southeast Asia University
E-mail: Ketsila.tanawat@gmail.com

Received: 3 November 2021
Revised: 13 December 2021
Accepted: 23 January 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในงาน 2) ความพึงพอใจในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในงาน และ 3) ความผูกพันต่อองค์การที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ

พนักงานในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติใช้ในการวิจัย คือ ค่าแความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับของการสนับสนุนจากองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17, 4.24, 4.23 และ 4.14 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.729, 0.569, 0.668 และ 0.725 ตามลำดับ 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีค่าเท่ากับ 0.167, 0.098 และ 0.850 ตามลำดับ ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีค่าเท่ากับ 0.852 3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน มีค่าเท่ากับ 0.876 และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ อิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ มีค่าเท่ากับ 0.901 ซึ่งจากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ แต่ไม่ส่งผลต่อต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน และความพึงพอใจในงานไม่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยอิทธิพลของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวเชื่อมโยงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสู่ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

คำสำคัญ: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ, ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์การ, ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the perceived level of organizational support, job satisfaction commitment to the organization and the intention to remain in the work, 2) the job satisfaction as the mediator linked between the perceived organizational support and the intention to remain in the work, and 3) the organizational commitment as the mediator linked between the perceived organizational support and the intention to remain in the work of employees in an enterprise about cutting synthetic fabrics, Rayong province. The samples used in the research were 4 00 employees in the business of cutting synthetic fabrics, Rayong province. Statistics used in research is the frequency, percentage, mean, standard deviation and structural equation model (SEM) analysis using Smart PLS 3.0 program.

As results of the study, it was found that 1) perceived organizational support, job satisfaction, organizational commitment and intention remains in the work at a high level in overall with the mean values of 4.17, 4.24, 4.23 and 4.14, respectively, and the standard deviation values of 0.729, 0.569, 0.668 and 0.725,

respectively, 2) the perceived support from the organization, job satisfaction and commitment to the organization which direct influence on the intention to stay in the job with the value of 0.167, 0.098 and 0.850, respectively, while the perceived organizational support that indirectly influenced the intention to stay in the job is of 0.852, and 3) the perception of organizational support directly influenced the job satisfaction with the value of 0.876 and the perception of support from the organization directly influenced on the organizational commitment with the value of 0.901. The results of this research show that the perception of organizational support affects the job satisfaction and organizational commitment but does not affect the intention to remain in the job. The job satisfaction does not affect the willingness to stay in the job. With the influence of job satisfaction and organizational commitment, it is the mediator linked between the perceived supported from the organization to the intention to remain in the job.

Keywords: Perceived organizational support, Job satisfaction, Organizational commitment, Intention to stay

บทนำ

ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนพึงปรารถนา โดยพนักงานทุกคนในองค์กรล้วนปรารถนาที่จะมีความสุขในการทำงาน เพราะงานเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิตในทุกๆ วัน ในแต่ละวันพนักงานอยู่กับงานมากกว่าคนในครอบครัว พนักงานที่มีความสุขในการทำงานก็จะก่อให้เกิดการทำงานด้วยความเต็มใจ และมุ่งมั่นให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สามารถสร้างความได้เปรียบทางด้านการแข่งขันด้านการค้าให้กับองค์กรในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น (ธัญนันท์ บุญอยู่, 2562) ทั้งยังส่งผลให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่อยู่ใกล้ชิดมีความสุขไปด้วย การทำงานอย่างมีความสุขจะเป็นสภาวะในการทำงานที่พนักงานรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองกำลังทำงานอยู่และผลที่ออกมานั้นมีประสิทธิผลตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ความรู้สึกของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่ 3 เกิดขึ้นในการทำงานนั้นจะเต็มไปด้วยความรู้สึกรื่นรมย์ ความรู้สึกสนุกกับงาน ไม่มีความกังวลใจใดๆ ในการทำงาน รู้สึกถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกว่าอยากทำงาน สามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง และรู้สึกว่ามีชีวิตชีวาในการทำงานให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างยั่งยืน (โยษิตา กฤตพรพินิต, 2557)

สถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์ในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง เป็นสถานประกอบกิจการขนาดเล็กที่สามารถดำเนินธุรกิจมาเป็นระยะเวลายาวนาน ปัจจุบันเมื่อองค์กรมีการ

บริหารงานที่ประสบความสำเร็จ และเนื่องด้วยสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า - 2019 เกิดการระบาด องค์กรต้องรับมือกับความต้องการของตลาดที่ต้องการใช้ผ้าใยสังเคราะห์ในการผลิตหน้ากากอนามัย ส่งผลให้ต้องเพิ่มกำลังการผลิตให้มากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด ทำให้การเพิ่มจำนวนคนในองค์กรก็เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ปกติการจ้างพนักงานเข้ามาทำงานในองค์กร จะมิได้พิจารณาเฉพาะความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่บุคคลมีอยู่เท่านั้น แต่จะจ้างบุคคลที่มีพื้นฐานนิสัยใจคอเฉพาะที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้คนที่มีความคิดใหม่ๆ มุมมองใหม่ๆ เข้ามาทำงานด้วย อาจทำให้องค์กรเกิดการปรับตัว หรืออุดรอยรั่วของข้อบกพร่องต่างๆ ได้ (ธัญนันท์ บุญอยู่, 2562) ขณะเดียวกันบุคคลส่วนใหญ่ก็มิได้มีเป้าหมายในชีวิตว่าจะทำงานให้กับองค์การเพียงด้านเดียวเท่านั้น แต่จะทำงานเพื่อหารายได้มาใช้ในการดำรงชีวิตและจุนเจือครอบครัว สิ่งเหล่านี้ต่างมีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงาน ในสถานประกอบกิจการมีพนักงานรุ่นเก่าแก่ยังคงทำงานอยู่ แต่จำเป็นต้องรับพนักงานใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่สำคัญเพิ่มมากขึ้น เพื่อบริหารจัดการกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากต้องการเพิ่มกำลังการผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และต้องการลดการสูญเสียจากการทำงานที่ผิดพลาด เนื่องจากพนักงานต้องทำงานวันละ 12 ชั่วโมง อาจทำให้เกิดความเหนื่อยล้า และเกิดอุบัติเหตุขึ้น พนักงานที่อยู่มาก่อนนั้นอาจจะไม่ได้รับการปรับตำแหน่ง จึงทำให้พนักงานที่ทำงานอยู่ไม่เกิดความสุขในการทำงานที่แท้จริง (Sangtian, Boonyoo & Piriyakal, 2019) องค์กรได้มีนโยบายมุ่งเน้นให้พนักงานภายในองค์กรมีความสุขในการทำงาน แต่การที่จะสร้างความสุขในการทำงานได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเองที่เป็นความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ อันเกี่ยวกับงานให้สำเร็จได้ (เบญจม์ภัทร์ แสงโสพส, 2560) โดยการทำงานให้สำเร็จได้นั้นต้องก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ทำให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่เป็นทัศนคติเชิงบวก ทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมความทุ่มเท ความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจในการทำงาน จนทำให้งานประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (จิราพร ระโหฐาน, 2559) หากบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กรทำงานอย่างไม่มีความสุขก็จะส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานได้ ทำให้ต่างคนต่างไม่สนใจกัน ก็จะทำให้ไม่เกิดความร่วมมือระหว่างกันในการทำงาน เกิดความขัดแย้งกันได้ง่าย การดำเนินการขององค์กรก็ยากที่จะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนบั่นทอนจิตใจของบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดภาวะความเครียดและความกดดันได้ง่าย และส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงาน เมื่อพนักงานสุขภาพจิตไม่ดีก็จะส่งผลให้เกิดการเจ็บป่วยต่อสุขภาพกายตามมา ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการเห็นคุณค่าในตนเองที่จะส่งผลให้เกิดความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสุขในการทำงานของพนักงาน ทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างของการเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และความสุขในการทำงาน

ของพนักงานในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์จังหวัดระยอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการมุ่งเน้นในการสร้างให้พนักงานเห็นคุณค่าในตนเอง เพื่อเสริมสร้างนโยบายกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และความผูกพันในงานที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างเต็มความสามารถที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสามารถนำผลการวิจัยจะสามารถนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสุขในการทำงาน เพื่อที่จะให้พนักงานทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ระดับความพึงพอใจในงาน ระดับความผูกพันต่อองค์การ และระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในงาน

3. ความผูกพันต่อองค์การที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณที่ใช้ในงานวิจัยโดยสามารถกล่าวได้ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนองค์การ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ คือ ความเชื่อถือ หรือความรู้สึกที่มีต่อองค์การรวมถึงความคิดเห็นของพนักงานจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การว่าองค์การให้ความสำคัญกับบุคลากร เพื่อตอบแทนในความตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ ในขณะที่นิรุธ เจริญลอย (2560) กล่าวว่า เป็นทัศนคติของบุคคลจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การว่าองค์การให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน มีความห่วงใยและให้การสนับสนุนในการทำงานในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน (เพ็ญนภา จันทร์สุวรรณ, 2557) โดยแนวคิดทฤษฎีการรับรู้ (Perception Theory) เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ของบุคคลสามารถกล่าวได้ว่าการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยการรับรู้และสิ่งเร้าที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยการรับรู้นั้นประกอบไปด้วยประสาทสัมผัสและปัจจัยทางจิต คือ ความรู้เดิมความต้องการ และเจตคติ เมื่อนำมารวมกับทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์การที่เกิดจากการที่พนักงานมององค์การของตนว่าเป็นเสมือนบุคคล สิ่งที่พนักงานจะพิจารณาจากการกระทำของตัวแทน ได้แก่ นโยบาย กฎระเบียบ ศีลธรรม บรรทัดฐาน

วัฒนธรรมองค์การ และอำนาจตัวแทนองค์การที่อยู่เหนือบุคลากร ซึ่งบุคลากรจะพิจารณาการกระทำของตัวแทนขององค์การว่าเป็นเสมือนบุคคลที่มีลักษณะใจดีมีเมตตากรุณาหรือมีเจตนาร้าย

และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกเชิงบวกของบุคคลที่มีต่องาน มีความรู้สึกรักในงานที่ทำอยู่ โดยมีปัจจัยอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ในขณะที่ อัญชลี พัฒนารังคะ (2561) กล่าวว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน อาจมีทั้งด้านบวกและด้านลบตามระดับความรู้สึกที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล การได้รับการตอบสนองความต้องการ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคคลมีความยินดีและเต็มใจที่จะทำงาน (มารุต มณีสถิต, 2558) โดย Hackman และ Oldham (1975 อ้างถึงใน อัญชลี พัฒนารังคะ, 2561) เสนอแนวคิดของความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety) ได้แก่ ลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีทักษะความชำนาญงานและความสามารถในการทำงานทำให้บุคคลได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่และรู้สึกมีคุณค่าในงาน 2) ลักษณะเฉพาะของงาน (Task Identity) ได้แก่ บุคคลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด ซึ่งเป็นผลงานที่เกิดจากตนเองและเป็นผลงานที่ชัดเจน 3) ความสำคัญของงาน (Task Signification) ได้แก่ การที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและมีความสำคัญต่อหน่วยงานและองค์การ 4) ความอิสระในการทำงาน (Autonomy) ได้แก่ เปิดโอกาสให้บุคคลมีอิสระในการตัดสินใจ โดยการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง โดยมีความคิดริเริ่มและมีขอบเขตความรับผิดชอบสูง และ 5) ข้อมูลย้อนกลับจากงาน (Feedback from Job) ได้แก่ บุคคลได้ทราบผลลัพธ์และประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและพยายามพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ คือ สภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์การ เป็นเจตคติหรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์การที่เป็นไปในด้านบวก โดยมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ รู้สึกเชื่อมั่น แสดงพฤติกรรมออกมาถึงความรู้สึกจงรักภักดี ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ในขณะที่ ลดาพร เอกพานิช (2562) กล่าวว่า เป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์การพร้อมที่จะทุ่มเทอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การ ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป รวมถึงต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ในขณะที่ ปณิธาน จิยะจันทน์ (2559) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและการออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกเสมือนเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันของสมาชิกทำให้เป็นแรงผลักให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงมีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ มีความคิด ความรู้สึกและทัศนคติของพนักงานต่อตนเองแสดงเจตนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การต่อไปด้วยความเต็มใจ เต็มความรู้ความสามารถ มีความจงรักภักดี ทุ่มเท โดยไม่ได้เกิดจากการบังคับของผู้อื่น ในขณะที่ อรอนงค์ เกาทัณฑ์ (2) กล่าวว่า เป็นระดับความต้องการของพนักงานที่จะทำงานในองค์การนั้นต่อไป โดยที่ความต้องการนั้นเกิดจากความสมัครใจของตัวพนักงานเอง โดยสำหรับแนวคิดการคงอยู่ในงาน Heneman และ Milanowski (2004) ได้นำแนวคิดของ Dibble (1990) มาสรุปเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจ และการคงอยู่ในองค์การของพนักงาน ประกอบด้วย 10 วิธี คือ 1) การจัดสรรค่าตอบแทนให้เหมาะสม 2) การให้รางวัล ควรมีความเฉพาะเจาะจง 3) การให้ค่าตอบแทน จะต้องเป็นสิ่งที่มีความหมาย 4) การให้ค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับพนักงานที่มีการคงอยู่ในองค์การเป็นเวลานาน 5) การมีความมั่นคงในการให้ค่าตอบแทน 6) การมีระเบียบบริหารเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่มั่นคงแน่นอน 7) การให้ค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล 8) ความเหมาะสมและความยุติธรรม 9) ความต่อเนื่องในการสื่อสารเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานได้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ 10) ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในองค์การได้ในหลายๆ ประการ เช่น เป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินให้รางวัลหรือลงโทษพนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง ทั้งหมด 3 สาขา จำนวนทั้งสิ้น 436 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์แห่งหนึ่ง จังหวัดระยอง ทั้งหมด 3 สาขา จำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของตามแนวคิดของ Hair et al. (2006) ที่ได้เสนอแนวทางสำหรับการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างสูงสุด 5 ถึง 20 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 จำนวนตัวชี้วัด โดยได้กำหนดวิธีการการสุ่มตัวอย่างชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสาขา ซึ่งได้มีการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแบบชั้นภูมิได้ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละสาขา} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรกลุ่มย่อย}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 1 แสดงวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

สาขา	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. สาขาทานากะ อาอิ อินดัสทรีส์	106	97
2. สาขาโยชิโมโตะ เฟล็กโซ่ ปริ้นติ้ง	60	55
3. สาขามิตซุย ไฮยีนส์ แมททีเรียล	270	248
รวม	**436**	**400**

เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของแต่ละฝ่ายแล้วจะดำเนินการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีแจกแบบสอบถามตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฝ่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามได้แบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 - 5 แบบสอบถามในการประเมินระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง ระดับความผูกพันในงาน ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความสุขใจการทำงาน

สำหรับส่วนที่ 2 - 5 เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert (1932)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 สถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นการนำวิธีทางสถิติมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มี

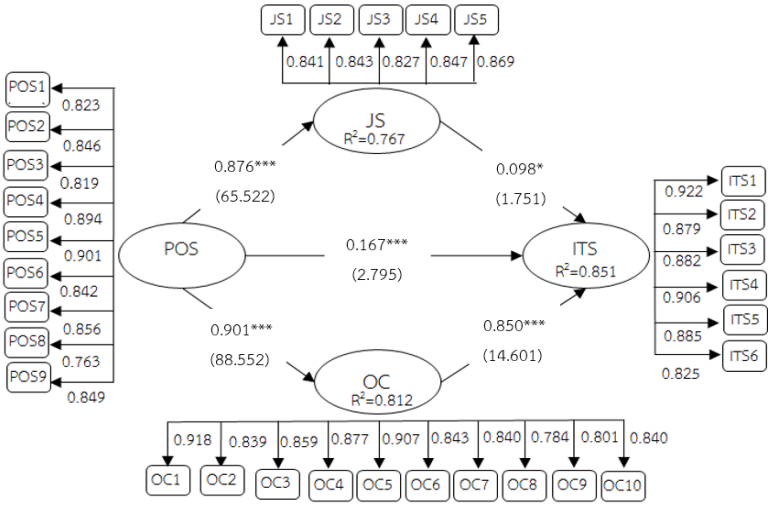
อิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling-SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาจำนวน 400 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 73 มีอายุ 25 - 35 ปี จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62 มี สถานภาพโสด จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 69 มีระดับการศึกษา ปวส. จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49 มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 56 มีงานที่รับผิดชอบในฝ่ายคลังสินค้า จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41 และมีรายได้เฉลี่ย 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55

ผลการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจอยู่ในงาน พบว่า พนักงานในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง มีระดับโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17, 4.24, 4.23, 4.14 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.729, 0.569, 0.668 และ 0.725 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง โดยผลการวิเคราะห์ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้างที่มีอิทธิพลของความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง

จากภาพที่ 1 พบว่า ความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างของ 1) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน (ITS) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (POS) ความพึงพอใจในงาน (JS) และความผูกพันต่อองค์การ (OC) มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน (ITS) มีค่าเท่ากับ 0.167***, 0.098* และ 0.850*** ตามลำดับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (POS) ที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน (ITS) มีค่าเท่ากับ 0.852

ผลการทดสอบสมติฐาน จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสรุปสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน	0.876***	65.522	สนับสนุน
H2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ	0.901***	88.552	สนับสนุน
H3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน	0.167***	2.795	สนับสนุน
H4 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน	0.098*	1.751	สนับสนุน
H5 ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน	0.850***	14.601	สนับสนุน

หมายเหตุ: * หมายถึง p-value ≤ 0.10 หรือ ค่า $t \geq 1.65$

** หมายถึง p-value ≤ 0.05 หรือ ค่า $t \geq 1.96$

*** หมายถึง p-value ≤ 0.01 หรือ ค่า $t \geq 2.58$

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 65.552, 88.552 และ 2.795 2) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 1.751 และ 3) ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 14.601

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง (Mediation Effect)

	สมมติฐานการวิจัย	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H6	ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในงาน	0.144	0.738	0.133	0.161
H7	ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในงาน	0.740	0.753	0.595	0.889

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง พบว่า

1) ความพึงพอใจในงาน (JS) เป็นเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (POS) และความตั้งใจคงอยู่ในงาน (ITS) โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) และขอบเขตบน (Boot ULCL) ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 แสดงว่า อิทธิพลของความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (POS) และความตั้งใจคงอยู่ในงาน (ITS) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.133 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.161 และ

2) ความผูกพันต่อองค์การ (OC) เป็นเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (POS) และความตั้งใจคงอยู่ในงาน (ITS) โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) และขอบเขตบน (Boot ULCL) ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 แสดงว่า อิทธิพลของความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (POS) และความตั้งใจคงอยู่ในงาน (ITS) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.595 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.899

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายการวิจัยและข้อมูลต่างๆ ได้ ดังนี้

ปัจจัยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่า การที่องค์การให้คุณค่า ให้การยอมรับ ให้ความช่วยเหลือ และแสดงความห่วงใยต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ผ่านการสนับสนุนพนักงานผ่านนโยบายหรือกฎระเบียบต่างๆ ที่องค์การกำหนดขึ้น จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน พนักงานมีทัศนคติหรือความรู้สึกเชิงบวกต่องาน มีความรู้สึกรักในงานที่ทำอยู่ ทำให้เกิดการอุทิศตน ทุ่มเท แรงกายแรงใจในการทำงานจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีเจตคติหรือความรู้สึกของพนักงานต่อองค์การเป็นไป

ในด้านบวก รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และภาคภูมิใจต่อองค์การ พร้อมทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การและต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การตลอดไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mohammed และ Ali (2016) ได้ศึกษาเรื่อง Effects of Perceived Organizational Support on Employees' Job Satisfaction ได้กล่าวว่า ผลตอบแทนขององค์การและสภาพของงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ในทิศทางบวกและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในทางบวกนั้นมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานในทิศทางบวกเช่นกัน กล่าวคือ เมื่อผลตอบแทนขององค์การดีและสภาพของงานดี พนักงานจะเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shukla and Rai (2015) ได้ศึกษาเรื่อง การเชื่อมโยงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสู่ความน่าเชื่อถือและความมุ่งมั่นขององค์การ: บทบาทการกลั่นกรองของทุนทางจิตวิทยา กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ โดยเป็นการที่บุคคลให้คำมั่นสัญญาที่จะช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของบุคคล การมีส่วนร่วมและความภักดี องค์การใดที่สามารถสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การให้พนักงานรับรู้ได้ในระดับสูง ก็จะส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ

ปัจจัยของความพึงพอใจในงาน

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน เนื่องจากความพึงพอใจในงานเชิงบวกของบุคคลที่มีต่องานและมีความรู้สึกรักในงานที่ทำอยู่เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับพนักงานในสถานประกอบการณ์ การที่พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ มีความคิด ความรู้สึกและทัศนคติของพนักงานต่อตนเองแสดงเจตนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การต่อไปด้วยความเต็มใจเต็มความรู้ความสามารถ มีความจงรักภักดี ทุ่มเท มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และวางแผนที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นให้นานที่สุดมาจากความผูกพันที่ตนเองมีต่องาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพิมพ์ ชูปาน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพมองเรื่องความพึงพอใจในงานเป็นแค่การตอบสนองทางด้านอารมณ์ที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเท่านั้น โดยหากบุคคลนมีความพึงพอใจในงานต่ำหรือรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ เช่น รู้สึกไม่พอใจในค่าจ้าง ลักษณะงาน หรือการทำหน้าที่ของหัวหน้างาน ก็จะทำให้บุคคลรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน และเกิดความตั้งใจลาออกในที่สุด แต่หากบุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก ก็จะส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน ต้องการที่จะทำงานในสถานที่แห่งนี้ต่อไปเรื่อยๆ

ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์การ

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การ คือ เจตคติหรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์การที่เป็นไปในด้านบวก

โดยมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ รู้สึกเชื่อมั่น แสดงพฤติกรรมออกมาถึงความรู้สึกจงรักภักดี ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน หวังดี และภาคภูมิใจต่อองค์การ มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การและต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การตลอดไป สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพิมพ์ ชูปาน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติและทำนายได้ดีที่สุด โดยที่ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ Cowden and Cummings (2012) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นรูปแบบการตอบสนองทางด้านความคิดที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีความพึงพอใจในงาน ต้องการเห็นความเจริญเติบโต ก้าวหน้าขององค์การ มีความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วม เต็มใจ เอาใจใส่ทุ่มเททำงาน เพื่อให้ได้คุณภาพงานที่ดีอัน นำมาซึ่งชื่อเสียงขององค์การ ผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์การสูงจะมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์การอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นปัจจัย สำคัญที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อเสนอแนะจากการวิจัยได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ พบว่า องค์การมีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน นั้นได้ค่าออกมาน้อย แสดงให้เห็นว่า ความชัดเจนของการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานการจัดระเบียบงาน จัดโครงสร้างการบริหารงาน การประสานงานระหว่างบุคคลและหน่วยงานต่างๆ อำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชากับความรับผิดชอบของงานนั้นมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์การซึ่งถ้าพิจารณาจากผลสำรวจแสดงให้เห็นได้ว่าพนักงานยังมีความความรู้สึกในเรื่องของความชัดเจนของโครงสร้างองค์การ อีกทั้งความชัดเจนของโครงสร้างองค์การนั้นยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ระดับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

2. จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของความพึงพอใจในงาน พบว่า พนักงานสนุกกับการทำงาน แม้จะมีความเครียดเกิดขึ้นบ้าง นั้นได้ค่าออกมาน้อย แสดงให้เห็นว่า การตอบสนองทางด้านอารมณ์มีส่วนสำคัญอย่างมาก หากพนักงานมีความเครียดก็จะทำให้มีผลกระทบต่อการทำงาน พนักงานไม่มีความสนุกกับงาน ดังนั้น ระดับของความพึงพอใจในงานมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับการให้ความสำคัญดูแล

เอาใจใส่ บริหารจัดการขององค์การต่อการตอบสนองทางด้านอารมณ์ของพนักงานให้มีความสนุกกับงานด้วยเช่นกัน

3. จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของความผูกพันในงาน พบว่า พนักงานมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลตามตัวชี้วัดเพื่อผลสัมฤทธิ์ขององค์การ นั้นได้ค่าออกมาน้อย แสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัดเพื่อผลสัมฤทธิ์ขององค์การนั้นมีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความผูกพันในงาน ดังนั้น องค์การควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะและความรู้ในการนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีความชำนาญ ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งๆ ขึ้นไป

4. จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่า พนักงานต้องการจะทำงานในองค์การนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ นั้นได้ค่าออกมาน้อย แสดงให้เห็นว่าพนักงานอาจจะกำลังแสดงถึงความตั้งใจที่จะคงอยู่หรือไม่คงอยู่ก็ได้ ทั้งนี้เป็นไปได้ว่าพนักงานยังไม่เกิดความพึงพอใจในงานและผูกพันในองค์การ ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและผูกพันต่อองค์การอย่างมากที่สุด ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน หัวหน้างาน และลูกน้อง ซึ่งเมื่อเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาโดยศึกษาเปรียบเทียบความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานโดยการเปรียบเทียบกับองค์การเอกชนรายอื่นเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การควรวิจัยโดยใช้ปัจจัยตัวแปรอื่นๆ ที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการองค์การ ความสุขในการทำงาน เป็นต้น

3. ควรมีการกระจายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์การอื่นหรือใช้วิธีการอื่นในการเก็บรวบรวมข้อมูล อาทิ การสัมภาษณ์ ฯลฯ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่าง ถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นไป

รายการอ้างอิง

จิราพร ระโหฐาน. (2559). ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรสุขภาวะเขตพื้นที่ภาคตะวันออก. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, *13*(2), 24-34.

ธัญนันท์ บุญอยู่. (2562). อิทธิพลของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตในงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในเขต 12 กรุงเทพมหานคร. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา*, *11*(2), 191-207.

นิรุธ เจริญลอย. (2560). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานภาคพื้นดินในสายการบินไทยแอร์เอเชีย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.

เบญจม์ภัทร์ แสงโสพส. (2560). *การปรับตัวของนักศึกษาระบบทวิภาคีในบริษัท แพรนด้า จิลเวลรี่ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ปณิธาน จิยะจันทน์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เพ็ญนภา จันทร์สุวรรณ. (2557). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครศรีธรรมราช*. การค้นคว้าอิสระปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

มารุต มณีสถิต. (2558). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม, วิทยาลัยการบริหารและจัดการ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

โยษิตา กฤตพรพินิต. (2557). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ธีรชัยไพศาล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ลดาพร เอกพานิช. (2562). *พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการประยุกต์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

สิริพิมพ์ ชูปาน. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์*, *25*(4), 1-10.

อรอนงค์ เกาทัณฑ์. (2560). *แรงดึงดูดขององค์การและความเหมาะสมในงานที่พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์*. วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

อัญชลี พัฒนารังคะ. (2561). *ความเชื่ออำนาจภายในตนและการสื่อสารภายในองค์การที่พยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

Cowden, T. L., & Cummings, G. G. (2012). Nursing theory and concept development: a theoretical model of clinical nurses' intentions to stay in their current positions. *Journal of advanced nursing*, *68*(7), 1646-1657.

Dibble, S. (1999). *Keeping your valuable employees: retention strategies for your organization's most important resource*. NJ, New York: John Wiley & Sons.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, *60*(2), 159.

Hair, E., Halle, T., Terry-Humen, E., Lavelle, B., & Calkins, J. (2006). Children's school readiness in the ECLS-K: Predictions to academic, health, and social outcomes in first grade. *Early Childhood Research Quarterly*, *21*(4), 431-454.

Heneman III, H. G., & Milanowski, A. T. (2004). Alignment of human resource practices and teacher performance competency. *Peabody Journal of Education*, *79*(4), 108-125.

Likert, R. A. (1932). Technique for the Measurement of Attitude. *Archives Psychological, 3*(1), 42-48.

Mohammed, S. A., & Ali, M. (2016). Effects of Perceived Organizational Support on Employees' Job Satisfaction. *International Journal Research and Review*, *3*(3), 2454-2237.

Sangtian, W., Boonyoo, T., & Piriyakal, M. (2019). *Effects of psychological efficacy and job involvement toward the job performance of state enterprise bank employees in Bangkok*. Bangkok: Suan Sunadha Rajabhat University.

Shukla, A., & Rai, H. (2015). Linking perceived organizational support to organizational trust and commitment: Moderating role of psychological capital. *Global Business Review*, *16*(6), 981-996.