

**ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมี
และเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา**

**THE IMPACT OF JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AMONG EMPLOYEES IN THE PETROCHEMICAL AND CHEMICAL INDUSTRY
IN THE WELLGROW INDUSTRIAL ESTATE, CHACHOENGSAO PROVINCE**

ประภาพร บุญเพ็ง*

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา (2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราต่อปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ได้แก่ พนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา รวมทั้งสิ้น 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.910 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า (1) ความสุขในการทำงานของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3) พนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ (4) ปัจจัยความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, หมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์

Abstract

This thematic paper aims to (1) examine the personal factors, job satisfaction, and organizational commitment of employees in the petrochemical and chemical industry in the Wellgrow Industrial Estate, Chachoengsao Province. (2) To compare the organizational commitment of employees in the petrochemical and chemical industry in the Wellgrow Industrial Estate, Chachoengsao Province, in relation to personal factors. (3) To investigate the impact of job satisfaction on organizational commitment among employees in the petrochemical and chemical industry in the Wellgrow Industrial Estate, Chachoengsao Province.

The sample of this research consisted of 400 employees in the petrochemical and chemical industry in the Wellgrow Industrial Estate, Chachoengsao Province. Data was collected using a 5-point Likert scale questionnaire with an overall Cronbach's alpha reliability coefficient of 0.910. Data analysis involved frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance (ANOVA), and multiple regression analysis.

The research findings revealed that (1) The overall job satisfaction of employees in the petrochemical and chemical industry in the Wellgrow Industrial Estate, Chachoengsao Province was rated as high. (2) The overall organizational commitment of employees in the petrochemical and chemical industry in the Wellgrow Industrial Estate, Chachoengsao Province was rated as high. (3) There was a significant difference ($p < 0.05$) in organizational commitment among employees in the petrochemical and chemical industry in the Wellgrow Industrial Estate, Chachoengsao Province based on gender, age, education level, work experience, and monthly income. (4) Job satisfaction significantly predicted organizational commitment ($p < 0.05$).

Keyword: job satisfaction, organizational commitment, petrochemical and chemical industry

บทนำ

การบริหารงานในองค์กรภาคเอกชนต้องอาศัยปัจจัยการบริหารหลายๆด้าน และมีการวางกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ดีจึงจะประสบผลสำเร็จ รวมไปถึงการมีทรัพยากรที่เพียงพอและบุคลากรที่มีความสามารถ มีความชำนาญในสายงานเพราะต้องพบกับภาวะการแข่งขันที่สูงและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทรัพยากรมนุษย์จัดได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารต้องสร้างความสุขในการทำงานเพื่อเป็นรากฐานของความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นกับองค์กร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทুমเทกำลังและใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ เพื่อ

ความสำเร็จอันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็มีหน้าที่ที่จะต้องดูแล รักษา บุคลากรเหล่านี้ไว้กับองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยการพยายามตอบสนองความต้องการของ บุคลากรให้มากขึ้น หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือความสุขในการทำงานของบุคลากร ในองค์กรได้ บุคลากรไม่มีความสุขหรือไม่มีความสุขอยู่ในระดับต่ำ ส่งผลให้บุคลากรลาออกหรือย้าย ไปทำงานที่อื่น ทำให้เกิดความสูญเสียทั้งสองฝ่าย ผลที่ตามมาคือการสูญเสียขององค์กรในหลายๆ ด้าน เช่น การสูญเสียงบประมาณ สูญเสียเวลาในการฝึกอบรมพัฒนามบุคลากรใหม่เข้ามาทำหน้าที่ สูญเสียบุคลากรที่มี ความเชี่ยวชาญชำนาญการเฉพาะด้าน และทำลายบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร โดยสมาชิกจะเริ่มขาด ความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน เป็นต้น

ในบรรดาธุรกิจต่างๆ ธุรกิจด้านปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์เป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันด้านบุคลากรที่สูง เนื่องจากเป็นกลุ่มธุรกิจที่มีความจำเป็นในด้านเทคนิค ประสบการณ์ ความรู้การทำงานเฉพาะด้าน ไม่ สามารถหาทดแทนได้ง่าย หากองค์กรต้องการสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งเพื่อเป็นฐานให้กับการเติบโต ในอนาคต จึงมีความจำเป็นในการรักษาบุคลากรที่ดีมีความสามารถเอาไว้ได้ในองค์กร

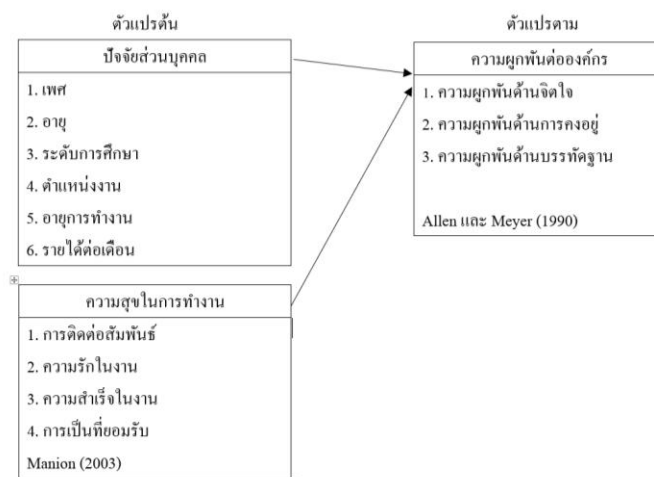
ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง จึงมีความจำเป็นที่ องค์กรจะต้องหาแนวทางและวิธีการที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานซึ่งส่งผลต่อความรู้สึก ผูกพันต่อองค์กร ผู้ทำวิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันในองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัด ฉะเชิงเทราเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปวิเคราะห์ทำการปรับปรุงองค์ประกอบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลให้เพิ่มความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ หรือเสนอแนว ทางการทำงานให้แก่ทางฝ่ายบริหาร ฝ่ายพัฒนามบุคลากร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นแหล่งการเรียนรู้ต่อองค์กรหรือส่วนงานอื่นๆ อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน หมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อเปรียบเทียบความความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราต่อปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจ ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

มานิเยน (Manion) (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มปิติซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

Allen and Meyer (1995) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้ 1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะได้เห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งองค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะเชื่อว่าหากว่าไม่มีการลาออกจะไม่คุ้ม

ยังถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยังทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา

3. ความผูกพันด้านด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่น จะคิดอย่างไรหากตนลาออก คนเหล่านี้ไม่ยากที่จะทำให้ให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออก

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สมการของ W.G. Cochran (1977) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 5 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียวและเป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ต่อเดือน โดยมีลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียวและเป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ หลังจากที่เราสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา และได้นำไปตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับการประเมินแล้วได้ค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 1.00 และผู้ศึกษาจึงจะนำแบบทดสอบถามไปทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.910 พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์สูง และนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว จะนำไปทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) โดยแสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage) และใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน และ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา และ การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และการทำงานเป็นทีมของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน t-test และ ตัวแปรที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 61.80) อายุ 21 – 30 ปี (ร้อยละ 52.50) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 63.50) ตำแหน่งงานเป็นพนักงาน (ร้อยละ 78.80) อายุงาน 1 - 5 ปี (ร้อยละ 65.30) และ รายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท (ร้อยละ 38.50)

2. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ต่อมาคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความรักในงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวม

ความสุขในการทำงานของพนักงานใน หมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์	$\bar{x}$	SD	ระดับความ คิดเห็น
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.26	0.74	มากที่สุด
ด้านความรักในงาน	4.18	0.75	มาก
ด้านความสำเร็จในงาน	4.24	0.75	มากที่สุด
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.20	0.76	มาก
รวม	4.22	0.69	มากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคงอยู่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านจิตใจ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวม

ความผูกพันในองค์กรของพนักงานใน หมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์	$\bar{x}$	SD	ระดับความ คิดเห็น
ด้านจิตใจ	3.68	0.77	มาก
ด้านการคงอยู่	4.32	0.68	มากที่สุด
ด้านบรรทัดฐาน	4.08	0.64	มาก
รวม	4.03	0.50	มาก

4. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อ 1 พนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า พนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อผูกพันในองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	
	สถิติที่ใช้ศึกษา	Sig.
เพศ	t-test	.038*
อายุ	One-way Anova	.000*
ระดับการศึกษา	One-way Anova	.014*
ตำแหน่งงาน	One-way Anova	.177
อายุการทำงาน	One-way Anova	.000*
รายได้ต่อเดือน	One-way Anova	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 2 ปัจจัยความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรมากที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ รองมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรักในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ ได้ร้อยละ 81.40 ดังตารางที่ 4

ตาราง 4 การวิเคราะห์ปัจจัยความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	2.638	.139		19.026	.000
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	.010	.058	.015	.179	.858
ด้านความรักในงาน	.093	.063	.140	1.475	.014*
ด้านความสำเร็จในงาน	.101	.063	.151	1.605	.011*
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	.126	.057	.189	2.214	.027*

SE_{est} = ±0.450 R = 0.863, R² = 0.814, Adjusted R² = 0.806 F = 26.916

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยเห็นว่ามีความน่าสนใจที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 61.80) อายุ 21 – 30 ปี (ร้อยละ 52.50) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 63.50) ตำแหน่งงานเป็นพนักงาน (ร้อยละ 78.80) อายุงาน 1 - 5 ปี (ร้อยละ 65.30) และ รายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท (ร้อยละ 38.50) ความสุขในการทำงานของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และความผูกพันในองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานรู้สึกมีความสุข เกิดเพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานคอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ตลอดจนองค์กรนี้ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น และ ผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรทำให้พึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้าน ความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้าน การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราต่อบ้างปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่า พนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราที่เป็นเพศหญิง อายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป อายุงาน 6 ปีขึ้นไป และ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 30,000 บาท และ มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานในหมวดธุรกิจ ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา มากกว่า กลุ่มอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ สุริยา (2565) ศึกษาเรื่อง ความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย

สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

3. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราได้ร้อยละ 81.40 ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมีความท้าทายต่อความสามารถ รู้สึกมีแรงจูงใจในการพัฒนาตน เพื่อความสำเร็จของงาน และมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพาภรณ์ รัตนราช (2562) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานและความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ความสุขในการทำงานของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความรักในงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในบรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีได้ นอกจากนี้การอยู่ร่วมกันแบบพี่แบบน้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความไว้วางใจ สามารถปรึกษาหารือในเรื่องที่นอกเหนือจากงานได้ จะก่อให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านจิตใจ ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะสนับสนุน

ให้มีการจัดกิจกรรม เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าร่วมกิจกรรมและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้ และ ควรที่จะมีนโยบายปรับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เหมาะสม

3. ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับเป็นด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจ ปีโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน หรือวิธีการทำงานถึงแม้ว่าความคิดเห็นนั้นจะขัดแย้งกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา และ ควรให้อิสระในการตัดสินใจในเรื่องงานอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างโดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกด้านความสุขในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจ ปีโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรามากขึ้น จึงควรอาศัยการวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายผลการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่จะส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจ ปีโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราเพื่อให้นำไปสู่การพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในหมวดธุรกิจ ปีโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมทั้งในภาคเดียวกันและจังหวัดอื่นๆ เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาความสุขในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

- กุลธิดา ไทสุริโย. (2562). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- วราภรณ์ สุริยา.(2565). **ความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**
- สุพาภรณ์ รัตนะราช. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.**

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1996). **Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity.** *Journal of Vocational Behavior*, 49: 252-276.
- Cochran, W (1977). **Sampling. Techniques**, 3rd ed. New York: Wiley.
- Manion, J. (2003). **Joy at work: Creating a positive work place.** *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.