

การสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร
ของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี

CREATING HAPPINESS IN THE ORGANIZATION INFLUENCED TO THE WARM
RELATIONSHIP IN THE WORKPLACE OF THE COMPANY EMPLOYEES
IN PATHUM THANI PROVINCE

ตระกุล จิตวัฒนากอร์*

Trakul Chitwattanakorn

Corresponding Author E-mail: trakul.chit@outlook.co.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการสร้างความสุขในองค์กร 2) ศึกษาสภาพความผูกพันในองค์กรและ 3) ศึกษาการสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี ประจำปี 2562 รวมจำนวนทั้งสิ้น 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า

1. การสร้างความสุขในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสังคมดี ด้านสุขภาพ ด้านความมีน้ำใจ ด้านครอบครัว ด้านความสงบ ด้านความผ่อนคลาย ด้านความรู้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ

2. ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ

3. การสร้างความสุขในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านความมีน้ำใจ ด้านสังคมดี ด้านความผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านความสงบ ด้านปลอดภัยและ ด้านครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การสร้างความสุขในองค์กร, ความผูกพันในองค์กร, พนักงานบริษัท

ABSTRACT

This objectives of this research were 1) to study happiness-building conditions in the organization. 2) Studying the conditions of organizational commitment and 3) creating happiness in the organization that influences organizational engagement of company employees in Pathumthani Province. Use a questionnaire as a tool. The sample group used in this research was 400 company employees in Pathum Thani Province for the year 2019, analyzing the data with an average of Standard deviation and multiple regression analysis.

1. Creating happiness in the organization of company employees in Pathumthani Province, overall, at a high level. When considering each aspect, it was found that good social aspects,

health, family compassion, peace, relaxation, knowledge were at a high level in all aspects, respectively.

2. Organizational commitment of company employees in Pathum Thani Province The overall picture was at a high level. When considering each aspect, it was found that the engagement with colleagues Corporate engagement Corporate engagement And in terms of professional engagement At a high level in all aspects respectively

3. Creating happiness in the organization of company employees in Pathumthani Province, including good health, good social generosity, relaxation. On seeking knowledge, peace, debt free and The good family has an influence on the organizational bond of the company's employees in Pathum Thani Province. With statistical significance at the .05 level.

Keywords: Creating for happy workplace, Respect to organizational commitment, Company employees

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้ส่งผลให้ประชาคมโลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ภายใต้อิทธิพลของเศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ซึ่งถูกเชื่อมโยงด้วยยุคของข้อมูลข่าวสารที่ถึงกันอย่างรวดเร็ว ทำให้ประชาคมโลกถูกหล่อหลอมเข้าเป็นสังคมเดียวกัน (วรรณะ รัตนพงษ์ และ อนันต์ ลัคนหทัย, 2550) ส่งผลให้แต่ละหน่วยงานมีการแข่งขันกันเพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดอาเซียน ซึ่งหนึ่งในการพัฒนาองค์กรก็คือการพัฒนาศักยภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร เมื่อมองจากแนวคิดของโมเดลการคัดเลือกบุคลากร องค์กรสามารถใช้เป็นสิ่งที่วัดเพื่อทำนายผลการปฏิบัติงานหรือเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงาน องค์กรจะสามารถนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะ

อื่น ๆ ที่ส่งผลให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) นอกจากนั้นในการในการจะพัฒนาให้องค์กรมีความก้าวหน้าและเจริญเติบโตไปได้ นอกจากพนักงานจะมีสมรรถนะในการทำงานหรือความสามารถแล้วยังต้องมีใจรักและผูกพันในองค์กรเพราะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดถึงหรือมีความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นตัวผลักดันหรือ แรงขับให้บุคคลกระทำพฤติกรรม หรือตัวกำหนดทิศทางหรือทางเลือกในการกระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนไม่พึงปรารถนา เช่น เมื่อบุคคลตั้งเป้าหมายที่ทำลายจะทำให้เขามีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และจะใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป (พิริยะ อนุกุล, 2549)

เมื่อถึงยุคสมัยหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรต้องมั่นคงคือ “ความผูกพัน” ทั้งนี้เพราะเรื่องความผูกพัน

เป็นตัวผสมผสานความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กรที่กำลังเกิดช่องว่าง จนทำให้กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอาจลดลงขณะที่บางองค์กรกลับให้ความสำคัญเรื่องการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรมากกว่าการสร้างความรู้สึกร่วมกันให้เกิดขึ้นในองค์กรเสียอีก ซึ่งปัญหาสำคัญที่องค์กรธุรกิจไทยควรหันมาให้ความสนใจมากที่สุดคือปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร โดยเฉพาะพนักงานกลุ่มคนรุ่นใหม่ อย่าง Gen Y เนื่องจากคนกลุ่มนี้มักให้ความสำคัญกับอิสระและชีวิตส่วนตัว ขณะเดียวกันก็ต้องการความท้าทายในชีวิตและอาชีพการงานมากกว่าการอดทนทำงานในสภาวะแวดล้อมที่ไม่ต้องการ ปัจจัยเช่นนี้จึงทำให้การสร้างความรู้สึกร่วมกันของพนักงานและองค์กรในปัจจุบันเป็นไปได้ยากขึ้น ส่งผลให้อัตราการเปลี่ยนงาน (turnover rate) มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย เห็นได้จากผลวิจัยล่าสุดของเดล คาร์เนกี พบว่า 71% ของพนักงานโดยเฉลี่ยทั่วโลกไม่มีความผูกพันกับองค์กร และจะตัดสินใจเปลี่ยนงานใหม่ทันทีเมื่อองค์กรยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่าเพียงแค่ 5% ในขณะที่มีเพียง 29% เท่านั้นที่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจเริ่มพิจารณาเปลี่ยนงาน เมื่อที่อื่นยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่า 20% ขึ้นไป ดังจะเห็นว่า หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงแล้ว จะสามารถสร้างผลผลิตที่มากกว่าองค์กรที่พนักงานมีความผูกพันในระดับต่ำถึง 202%” สอดคล้องกับผลสำรวจจากสถาบันวิจัยแรงงานและการจ้างงานแห่ง สหรัฐอเมริกาที่ระบุว่า การเกิดอัตราการเปลี่ยนงานจะทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น ทั้งค่าใช้จ่ายในการสรรหาและอบรมพนักงานใหม่

เพื่อทดแทนพนักงานในตำแหน่งเดิม ถึง 150% ของเงินเดือนที่จ่าย และส่งผลต่อผลิตผลขององค์กรเป็นอย่างมาก สิ่งที่น่าเป็นห่วงคือ แม้องค์กรต่างทราบกันดีถึงความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ แต่กลับมีเพียง 25% เท่านั้นที่มีการวางแผนพัฒนาการสร้างความรู้สึกร่วมกันขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ถือว่าเป็นสัดส่วนที่น้อยมาก เมื่อเทียบกับการให้ความสำคัญในด้านอื่น ๆ เพราะเรื่องนี้คือกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน การจะให้พนักงานมีความผูกพันในองค์กรสิ่งหนึ่งซึ่งไม่สามารถปฏิเสธได้เลยก็คือความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยและหัวใจสำคัญของการคงอยู่ด้วยความผูกพันกับองค์กร จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรต้องมีการสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการพัฒนาความรู้สึกร่วมกันขององค์กรโดยกลยุทธ์หนึ่งที่ถูกนำมาใช้คือกลยุทธ์การเสริมสร้างความสุขในที่ทำงานนี้จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ทั้งกลุ่มเก่าและกลุ่มใหม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสุขความรักในองค์กรส่งผลให้การทำงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ดิ อิมเพรสชั่น เทรนนิง, 2562)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปจากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการจัดการการสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการสร้างความสุขในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาสภาพความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาการสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี ประจำปี 2562 รวมจำนวน 17,535 บริษัท กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ใช้สูตรของ W.G.cochran (Cochran, 1977) ในกรณีไม่ทราบสัดส่วนของประชากร กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% และความคลาดเคลื่อน 5% กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี ประจำปี 2562 รวมทั้งสิ้น 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ได้การวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามการสร้างความสุขในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านความมีน้ำใจ ด้านสังคมดี ด้านความผ่อนคลาย

ด้านหาความรู้ ด้านความสงบ ด้านปลอดภัย และด้านครอบครัวดี ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scales) ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อคนในองค์กร ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม โดยมีค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.88 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการบรรยายข้อมูลและนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2. สภาพการสร้างความสุขในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านความมีน้ำใจ ด้านสังคมดี ด้านความผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านความสงบ ด้านปลอดภัย และด้านครอบครัวดี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการบรรยายข้อมูลและนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) 3. สภาพความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อคนในองค์กร ด้านความผูกพันต่อ

เพื่อนร่วมงานและด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการบรรยายข้อมูล และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) 4. การสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการบรรยายข้อมูล และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) 5. ข้อมูลที่ได้จากข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติมใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยบรรยายเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. การสร้างความสุขในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, S.D.=.589) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสังคมดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, S.D.= 0.676) รองลงมาได้แก่ ด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D.=

0.658) ด้านความมีน้ำใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$, S.D.= 0.651) ด้านครอบครัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, S.D.= 0.671) ด้านความสงบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$, S.D.= 0.614) ด้านความผ่อนคลาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$, S.D.= 0.627) และ ด้านปลอดภัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$, S.D.= 0.659) และด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$ S.D.= 0.631) ตามลำดับ

2. ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.603) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, S.D.= 0.671) รองลงมาได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, S.D.= 0.660) ด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D.= 0.650) และด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$, S.D.= 0.619) ตามลำดับ

3. การสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	b	Std. Error	Beta		
(Constant)	.425	.006		-.004	.997
ด้านสุขภาพดี	.200	.003	.218	71.464	.000
ด้านความมีน้ำใจ	.249	.004	.268	68.605	.000

ด้านสังคมดี	.192	.003	.215	63.507	.000
ด้านความผ่อนคลาย	.206	.003	.214	59.244	.000
ด้านหาความรู้	.148	.003	.155	49.920	.000
ด้านความสงบ	.002	.003	.002	.522	.602
ด้านปลอดภัย	.001	.003	.001	.299	.765
ด้านครอบครัวดี	.002	.003	.002	.778	.437
R²=.89 Adjusted R²=.89 SE=.01678 F=64526.50 Sig.=.000					

ที่มา : ตระกูล จิตวัฒนากร, 2563

จากตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ของตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรของพนักงาน บริษัทในจังหวัดปทุมธานี พบว่า มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ 3 ตัวแปรหลัก ได้แก่ด้านความสงบ ด้านปลอดภัย ด้านครอบครัวดี ตัวแปรซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านความสงบ ด้านปลอดภัย ด้านครอบครัวดี ตามลำดับ โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์(คะแนนดิบ)ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .425 + .200 X_1 + .249X_2 + .192 X_3 + .206 X_4 + .148X_5$$

หรือสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้ ความสัมพันธ์ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี = .292+.243 ความสงบ+.179 ปลอดภัย+.168 ครอบครัวดี

โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ (คะแนนมาตรฐาน)ได้ดังนี้

$$\hat{Z}_Y = .218 X_1 + .268X_2 + .215 X_3 + .214 X_4 + .155X_5$$

หรือสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้ ความสัมพันธ์ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี = .276 ความสงบ+.206 ปลอดภัย+.175 ครอบครัวดี

อภิปรายผลการวิจัย

การสร้างความสุขในองค์กรของพนักงาน บริษัทในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยด้านสุขภาพดี ด้านความมีน้ำใจ ด้านสังคมดี ด้านความผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านความสงบ ด้านปลอดภัยและ ด้านครอบครัวดี ผลการวิจัยพบว่า 3 ด้านแรกที่พนักงานให้ความสำคัญในการสร้างความสุขในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี คือ ด้านสังคมดี ด้านสุขภาพ ด้านความมีน้ำใจ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการสร้างความสุขในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี พนักงานต้องการอยู่ในโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน อยู่ในองค์กรที่มีความรักสามัคคีต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในองค์กรที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันในการทำงาน รวมถึงองค์กรที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของด้านความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยด้านสุขภาพดี ด้านความมีน้ำใจ

ด้านสังคมดี ด้านความผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านความสงบ ด้านปลดหนี้และ ด้านครอบครัวดี ผลการวิจัยพบว่า 3 ด้านแรกที่พนักงานให้ความสำคัญในการสร้างความสุขในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี คือ ด้านสังคมดี ด้านสุขภาพ ด้านความมีน้ำใจตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร เหล่าแท้ง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2557) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1) กิจกรรมสร้างสุขใน องค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานกิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี), Happy Heart (น้ำใจงาม), Happy Relax (ผ่อนคลาย), Happy Brain (หาความรู้), Happy Soul (มี คุณธรรม), Happy Money (ใช้เงินเป็น), Happy Family (ครอบครัวที่ดี) และ Happy Society (สังคมดี) 2) ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน 3) ความสุขในการทำงานไม่มีอิทธิพล ทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก และ 4) ประสิทธิภาพการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการ ลาออก ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยนี้ จะทำให้ตัวพนักงานเองทราบถึงผลลัพธ์ที่แท้จริงที่ได้จากการดำเนินการตาม กิจกรรมสร้างสุขทั้ง 8 ประการ อีกทั้งยังเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารเพื่อกำหนดแผนในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ที่มีอยู่ให้เกิด ประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป ซึ่งความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับ

มาก ความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเมื่อได้ทำงาน รองลงมาคือท่านรู้สึกเป็นสุข กับการริเริ่มงานใหม่และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ ที่เป็นเช่นนี้ก็ เพราะว่าพนักงานมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกาย และ จิตใจ ชีวิตครอบครัวมีความสุข ได้ทำงานที่ดี มีความมั่นคง มีรายได้ที่เหมาะสม ไม่มีหนี้สิน รวมไปถึงได้อยู่ใน สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งทางบริษัทได้กำหนดนโยบายและดำเนินกิจกรรมอย่างครอบคลุมถึงการ ดำรงชีวิตของพนักงานในองค์กร โดยใช้กิจกรรมด้านต่าง ๆ เป็นกลไกในการเสริมแรงทางบวก ให้พนักงานมีการ ดำรงชีวิตที่เหมาะสมมีผลงานที่ดีมีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีทำให้พนักงานเกิด ความรู้สึกว่าคุณค่าเมื่อมาทำงานแล้วตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กรพนักงานเกิด รู้สึกมีความสุขที่ได้ริเริ่มทำงานใหม่ เนื่องจากเป็นการท้าทายความสามารถตนเองนำไปสู่ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ ส่วนความคิด เห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านไม่รู้สึกหงุดหงิดถึงแม้งานต่าง ๆ จะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก บริษัทจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีสำคัญในการสร้างความสุข ลดความเครียดของพนักงาน นอกจากนี้หัวหน้า สายงานแต่ละแผนกมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมมือในการแก้ไขปัญหา อีกทั้งมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนหากเกิดปัญหาที่ทำให้งานไม่บรรลุไปตามเป้าหมาย พนักงานจะสามารถ ร่วมกันแก้ไขให้สำเร็จไปได้ ในที่สุด ศรีนวล แดงภู และ อารง สุทธาสาสน์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท พบว่า ระดับความสุขในการ

ทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชนวิธีการนำสู่ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชนมีอยู่ 2 ประเด็นหลัก คือ ประเด็นแรก ด้านสุขภาพกายการมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงโดยการออกกำลังกายและการบริโภคอาหารที่มีคุณประโยชน์และประการที่สอง ด้านสุขภาพจิตใจเริ่มต้นจากการคิดบวกทำให้จิตแจ่มใสควบคุมอารมณ์ในการแก้ไขปัญหาอย่างมีสติเพื่อปรับตัวให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เถลิ้มพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และ จรัมพร ให้อย่าง (2556) กล่าวว่า การร่วมสร้างสังคมและชุมชนที่ดี ในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างกัน สามารถเป็นที่ไว้วางใจและมีความรักความสามัคคีต่อกันในสังคมแวดล้อมให้เกิดเป็นทุนทางสังคมที่น่าอยู่ มีตัวชี้วัด 6 ประการ ได้แก่ เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเราการปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสังคม ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนความรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุข สุขภาพดีคือการมีชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข สุขภาพดีคือการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจใช้ชีวิตให้ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และห่างไกลจากสิ่งเสพติดทั้งหลาย มีตัวชี้วัด 6 ประการ ได้แก่ ค่า BMI และ เส้น รอบเอว การรับประทานอาหารเช้า การออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ การดื่มแอลกอฮอล์ความพึงพอใจกับสุขภาพกาย น้ำใจงาม คือ ความมีน้ำใจ รู้จักการให้เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน รวมถึงมีความ ชื่นชมยินดีและเข้าใจในผู้อื่น มีตัวชี้วัด 9 ประการ ได้แก่ ความเอื้ออาทรหรือห่วงใยต่อคนรอบข้าง การให้ ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การให้

ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่ เหมือนน้อง การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน ความเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม

ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อคนในองค์กร ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า 3 ด้านแรกที่พนักงานให้ความสำคัญต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี คือ ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา หลีกทอง (2557) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำ ในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานสูงที่สุด ส่วนผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อ ประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความ

เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ องค์กรสูงสุด ผลการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ ส่วน อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับ การศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนรายได้ ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะ ของงาน และประสบ การณ์ในการทำงานของ พนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อ องค์กรของ พนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ.05

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสุข กับความผูกพันองค์กร การสร้างความสุขใน องค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานีมี อิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทในจังหวัดปทุมธานี พบว่าพบว่าโดย ภาพรวม มีความสัมพันธ์กัน เนื่องมาจากปัจจัย แห่งความสุข ด้านความสงบ ด้านปลอดภัย ด้านครอบครัว ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพัน ต่อองค์กรการเป็นทัศนคติที่แสดงออกถึงความ เต็มใจที่จะเสียสละ ความสุข บางอย่างของตน เพื่อการบรรลุเป้าหมายพนักงานความซื่อสัตย์ ในการทำงาน ความสามัคคี และ มีความเอื้อ อาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกับเพื่อนร่วมงานเกรง กลัวต่อการทำผิดในสถานที่ทำงานศีลธรรมใน การดำเนินชีวิตนำไปสู่ความสุขของคนใน องค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมพร ไชยจำเริญ, พวงแก้ว นุชนาปี, กาญจนา สาตา, ชุติกาญจน์ ปาระมี และ ฉันทนา มีทรัพย์ (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน องค์กรของบุคลากรบริษัทยูนิเจนแอฟฟลาย

จำกัดจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยแห่ง ความสุขโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้าน มีความ คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือด้าน ความสัมพันธ์ของ บุคลากร รองลงมา ด้าน ลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการสร้างเสริมแรงจูงใจ ตามลำดับ ปัจจัยความผูกพันองค์กร โดย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ทุกด้านผู้ตอบแบบสอบถามมี ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร รองลงมาด้าน ความศรัทธาต่อองค์กร และ ด้านความทุ่มเท เพื่อ องค์กร ตามลำดับ ปัจจัยแห่งความสุขมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของ บุคลากร บริษัท ยูนิเจนแอฟฟลายจำกัดจังหวัด ปทุมธานีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยแห่ง ความสุขด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับ สูง ส่วน ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า ด้านการสร้างเสริมแรงจูงใจ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และ ด้านความสนับนั้ของบุคลากร มีระดับ ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยพบว่าการสร้างความสุขใน องค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุก ด้านตามลำดับดังนี้ ด้านสังคมดี ด้านสุขภาพ ด้านความมีน้ำใจ ด้านครอบครัว ด้านความ สงบ ด้านความผ่อนคลาย ด้านความรู้ ในส่วน ของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท

ในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับดังนี้ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ สำหรับการสร้างความสุขในองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านความมีน้ำใจ ด้านสังคมดี ด้านความผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านความสงบ ด้านปลอดภัย และ ด้านครอบครัวดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรกระตุ้นให้พนักงานหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ บริษัทควรทำให้พนักงานความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานใช้ความรู้ที่มีในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีการวางแผนในการพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างมีขั้นตอน

1.2 ควรต้องมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดีเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้กับ

พนักงานและมีการแลกเปลี่ยนเรื่องราวต่างๆ กับเพื่อนร่วมงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ตัวแปรอื่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาใช้ในการวิจัยและเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่นครั้งต่อไป

2.2 ควรศึกษาเชิงคุณภาพถึงพฤติกรรมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ตัวแปรอื่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาใช้ในการวิจัยและเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่นครั้งต่อไป

2.3 ควรศึกษารูปแบบของงานวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น เพื่อให้มีการแก้ไขปัญหาความทุกข์ของพนักงานได้ตรงจุด และพนักงานเข้าใจถึงบทบาท แนวคิด นโยบายของผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

แหล่งอ้างอิง

ฐิติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

ดิ อิมเพรสชั่น เทรนนิง. (2562). วาง 5 แนวทาง สร้างความผูกพันองค์กร. สืบค้น 25 กรกฎาคม 2562, จาก <http://www.impressionconsult.com/web/articles/682-article30082013.html>

พิริยะ อนุกุล. (2549). สมรรถนะ : Competency. สืบค้น 18 กันยายน 2560, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/59979>

- วรรณะ รัตนพงษ์ และ อนันต์ ลัคนหทัย. (2550). *ประชาคมโลก (Global Community)*. สืบค้น 25 กรกฎาคม 2562, จาก https://www.baanjommyut.com/library/global_community/08_3.html
- ศรีนวล แดงภู และ อารง สุทธาศาสน์. (2561). ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน. *รมยสาร*, 16(1), 63-83.
- ศศิธร เหล่าแท้ง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2557). อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 7(2), 988-1006.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และ จรัมพร ไช้ลายอง. (2556). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือสมรรถนะหลัก: คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- อุมาพร ไชยจำเริญ, พวงแก้ว นุชนาปี, กาญจนา สาตา, ชุติกาญจน์ ปาระมี และ ฉันทนา มีทรัพย์ (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูเนี่ยนแอฟฟลาย จำกัด จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิจัยและนวัตกรรม สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร*, 2(1), 45-57.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques* (3rd ed.). New York: Wiley.