



UBD & SBE  
 URBAN DESIGN & STRATEGY  
 URBAN DESIGN & STRATEGY

# 2019

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
*Faculty of Management Science*  
*Silpakorn University*

## รายงานสืบเนื่อง

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 7  
 และนานาชาติ ครั้งที่ 1 ประจำปี 2562

“การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล:  
 ความท้าทายและโอกาสในการจัดการธุรกิจ”  
 วันที่ 28 มิถุนายน 2562 โรงแรมดุสิตธานี หัวหิน จังหวัดเพชรบุรี



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ  
การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 7 ประจำปี 2562  
“การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล: ความท้าทาย และโอกาสในการจัดการธุรกิจ”

- |   |   |
|---|---|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย                       | 27. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพนธ์ ชุ่มเกต           |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.เกศินี ประทุมสุวรรณ                | 28. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตศักดิ์ พุฒजर           |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.จรีพร กาญจนการุณ                   | 29. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย ภูวนาภวิจิตร                 | 30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชื่น อัครควณินชชา      |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร             | 31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐาศุภร์ จันประเสริฐ       |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิษฐ์ รัตนพงศ์ภิญโญ               | 32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐธนา ลิขิตรัตน์รักษ์    |
| 7. รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิษฐา ทรรพนันทน์                  | 33. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพัชร์ อภิวัฒน์ไพศาล    |
| 8. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ จันทิก                   | 34. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์สุตา พุฒजर           |
| 9. รองศาสตราจารย์ ดร.นพพร จันทรนำชู                     | 35. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพปฏิล ธาระวานิช          |
| 10. รองศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา                | 36. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข              |
| 11. รองศาสตราจารย์ ดร.บรรจบ ภิรมย์คำ                    | 37. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานแก้วตา ลัดนาวานิช      |
| 12. รองศาสตราจารย์ ดร.บุปผา เมฆศรีทองคำ                 | 38. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรพัฒน์ ยางกลาง          |
| 13. รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพชัย พสุนนท์                  | 39. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญรดี จันทร์ภักดิ์      |
| 14. รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา เทพสิงห์                    | 40. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสสินี บุญมีศรีสง่า     |
| 15. รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์                  | 41. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชเนีย บังเมฆ            |
| 16. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ วิไลนุช                   | 42. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เกษฏาลักษณ์       |
| 17. รองศาสตราจารย์ ดร.ยุทธ ไกยวรรณ                      | 43. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิภา พจน์วาทิ            |
| 18. รองศาสตราจารย์ ดร.สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์          | 44. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภรัตน์ แสงฉัตรแก้ว      |
| 19. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ              | 45. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ อมรสิริพงษ์      |
| 20. รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาคย์ ดุลสัมพันธ์               | 46. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวรรยา ธรรมอภิพล          |
| 21. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒนา ธาดานิติ                  | 47. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัตยา ตันจันทรพงศ์        |
| 22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยโทหญิง ดร.เกศศิริ เจริญวิศาล | 48. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริชัย ดีเลิศ            |
| 23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา พรหมราย                 | 49. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิรัตน์ กิตติพงษ์วิเศษ |
| 24. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกตุวดี สมบูรณ์ทวี            | 50. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ จรัสโรจนกุล       |
| 25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกริกฤทธิ์ อัมพะวัต           | 51. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล พิชญ์ไพบูลย์       |
| 26. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เศศราพร พรหมนิมิตกุล          | 52. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนีย์ พวงยานี            |

53. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันตกุล อินทรผดุง
54. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา
55. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรถพงศ์ พีระเชื้อ
56. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา สโรบล
57. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัศกร ไชยานุพงศ์
58. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์ นัยพินิจ
59. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสราภรณ์ ทนุผล
60. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จอมภักดิ์ คลังระทัด
61. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณรงค์ ศิขิรัมย์
62. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร
63. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธนกฤต สังข์เฉย
64. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นภานนท์ หอมสุด
65. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาวิณี กาญจนามา
66. อาจารย์ ดร.กฤษฎา พรประภา
67. อาจารย์ ดร.กานดา ศรีอินทร์
68. อาจารย์ ดร.โกสินทร์ เตชะนิยม
69. อาจารย์ ดร.จันทิมา บรรจงประเสริฐ
70. อาจารย์ ดร.จิตอุษา ชันทอง
71. อาจารย์ ดร.จิราภา ฟุ้งบางกรวย
72. อาจารย์ ดร.ชัชฌูพงศ์ ศิริโชคตินิศากร
73. อาจารย์ ดร.ฐิติมา เวชพงศ์
74. อาจารย์ ดร.ดวงกมล บุญแก้วสุข
75. อาจารย์ ดร.ทิพวรรณ กำศิริมงคล
76. อาจารย์ ดร.นพดล โทวิชัยกุล
77. อาจารย์ ดร.นพรัตน์ บุญเพียรผล
78. อาจารย์ ดร.นฤมล อรุโณทัย
79. อาจารย์ ดร.นิธิกร ม่วงศรีเขียว
80. อาจารย์ ดร.บุษริน วงศ์วัฒนา
81. อาจารย์ ดร.ประพล เปรมทองสุข
82. อาจารย์ ดร.ประไพพิมพ์ สุธีวสินนนท์
83. อาจารย์ ดร.ปริญญา นาคปฐม
84. อาจารย์ ดร.ปริญญา หุ่นโพธิ์
85. อาจารย์ ดร.ปิยะพงษ์ จันทร์ใหม่กุล
86. อาจารย์ ดร.เปรมฤดี จิตรเกื้อกุล
87. อาจารย์ ดร.พงศ์สฎา เฉลิมกลิ่น
88. อาจารย์ ดร.พนัชกร สิมะขจรบุญ
89. อาจารย์ ดร.พลอย สุดอ่อน
90. อาจารย์ ดร.ภพ สวัสดิ์
91. อาจารย์ ดร.ภฤตญา ปิยนุสรณ์
92. อาจารย์ ดร.ภาสนันท์ อัครวิทย์
93. อาจารย์ ดร.เมษธาวิณ พลโยธี
94. อาจารย์ ดร.ระชานนท์ ทวีผล
95. อาจารย์ ดร.ระบิล พันภัย
96. อาจารย์ ดร.รักษนก โสภากิจ
97. อาจารย์ ดร.รุ่งทิพย์ จันทร์ธนะกุล
98. อาจารย์ ดร.วงศ์ศักดิ์ วีระไพบุลย์
99. อาจารย์ ดร.วัชระ เวชประสิทธิ์
100. อาจารย์ ดร.วุฒิชัย อารักษ์โพชนงศ์
101. อาจารย์ ดร.ศรายุทธ แสนมี
102. อาจารย์ ดร.ศิริระ ศรีโยธิน
103. อาจารย์ ดร.ศิริพร เผือกม่วง
104. อาจารย์ ดร.สันติธร ภูริภักดี
105. อาจารย์ ดร.สาธิต กระเวนกิจ
106. อาจารย์ ดร.สุนี คำนวลศิลป์
107. อาจารย์ ดร.อรยา พรเอี่ยมมงคล
108. อาจารย์ ดร.อรุณี ยศบุตร
109. อาจารย์ ดร.อัญญา บุญปาลีติ
110. อาจารย์ ดร.อุทัย ปริญญาสุทธีนันท์
111. อาจารย์ ดร.ฐิติมา พูลเพชร
112. อาจารย์ ดร.มรกต กำแพงเพชร

ความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร  
และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย  
ระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

HAPPINESS IN WORKPLACE AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT ATTITUDES  
AND PERFORMANCE EFFICIENCY OF OPERATING GENERATIONS Y EMPLOYEE  
OF A LOGISTICS COMPANY IN BANGKOK.

ธรรมรัตน์ ชุ่มชื่น<sup>1</sup> และ คิระ ศรีโยธิน<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) ศึกษาความคิดเห็นด้านทัศนคติและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการในด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีต่อองค์กร 2) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือระบบสถิติที่ใช้วิเคราะห์

การศึกษพบว่า ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน พนักงานให้ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานช่วยให้มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดีมากที่สุด ด้านทัศนคติความผูกพันองค์กร พนักงานมีความเต็มใจให้ความร่วมมือกับบริษัทเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และภูมิใจที่เป็นพนักงานของบริษัท ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เห็นว่าการสร้างบรรยากาศที่ดีในบริษัทมีส่วนให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานมองว่าความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 25.50

คำสำคัญ : ความสุขในการปฏิบัติงาน, ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร, พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ, พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย

Abstract

A research has objectives in 1) studying the opinion on the attitude and working behavior of this group of employee in terms of commitment towards an organization, 2) studying working happiness affecting the attitude of an organizational commitment and working performance behavior. Population of this sample group are 201 employees. This is a quantitative research and uses questionnaires as a research instrument

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

<sup>2</sup> อาจารย์ ดร. ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

The result found that Opinion of working happiness Employee emphasizes on working happiness which generates the best working atmosphere. In terms of the attitude towards organizational commitment They are willing to cooperate with the company to obtain the achievement and proud to be the company's employee. An efficient performance behavior They thought creating a good atmosphere in the company, contributing to work effectively. In terms of the relationship between working happiness, the attitude of organizational commitment and efficient performance behavior found that working happiness influence on the attitude of organizational commitment and efficient performance behavior for 25.50%.

Keywords: Working Happiness, Attitude of Organizational Commitment, Efficient Performance Behavior, Generation Y Employee

## 1. บทนำ

บุคลากรในองค์กรธุรกิจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ หรืออีกทางหนึ่งคือความล้มเหลวของธุรกิจ การบริหารจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยสำคัญ ดังนั้นทรัพยากรบุคคลจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดในการบริหารงาน (วีรวุฒิ บุญส่ง, 2557) พนักงานเจนเอเรชั่นวายจัดเป็นกลุ่มประชากรที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ.2520-2542 ประชากรในกลุ่มนี้จัดเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ พนักงานในยุคนี้มีลักษณะที่แตกต่างไปจากยุคก่อนหน้าเนื่องจากมีการเติบโตในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าขึ้น จึงเป็นพวกที่มีความทะเยอทะยานมีความมุ่งมั่น และพร้อมที่จะปฏิบัติงานหนักเพื่อความสำเร็จของตนเองและองค์กร เป็นผู้ที่ต้องรับการเปลี่ยนแปลง ในการปฏิบัติงานร่วมกับชาวต่างชาติ แต่มักถูกมองว่าไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เปลี่ยนงานบ่อย เป็นเพราะต้องการเรียนรู้ประสบการณ์ที่หลากหลาย พอใจกับองค์กรที่เสนองานที่ตรงตามความสามารถ (ธีรวัฒน์ อนันตวรสกุล, 2553)

ความสุขในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนในองค์กรพึงประสงค์ เพราะคนส่วนใหญ่จะใช้เวลาหมดไปกับการปฏิบัติงานแต่ละวัน องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันและไม่สามารถมองข้ามได้ก็คือ ปัจจัยแห่งความสุข องค์กรที่จะประสบความสำเร็จต้องมีความสามารถบริหารและทราบปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีความสุขส่งผลให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (นฤมล แสงผล, 2554) เมื่อพนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงานแล้วก็จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มมากขึ้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นความรู้สึกและพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกต่อองค์กรที่ตนได้ปฏิบัติงานอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมาย และค่านิยมขององค์กร แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กร บรรลุเป้าหมายขององค์กร (วิไลพร คัมภีรารักษ์, 2542) ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย เพราะพนักงานเจนเอเรชั่นนี้มาพร้อมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีความสามารถมากและมีความคิดสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่ สามารถทำงานได้หลายอย่าง การที่องค์กรได้พนักงานเจนเอเรชั่นนี้มาร่วมงานด้วยก็เพื่อหวังจะเอาแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยหวังว่าการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานจะสร้างทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปในทางที่ดี จะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ลดอัตราการลาออกในแต่ละปี อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นในตัวองค์กรมากขึ้น พนักงานจะได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

และส่งผลให้องค์กรเกิดข้อได้เปรียบในการแข่งขันในวงการธุรกิจ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการวางแผนพัฒนา กำหนดนโยบาย เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีแต่ความสุขและประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นด้านทัศนคติและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการในด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีต่อองค์กร บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

## 3. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### 3.1 แนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

ความสุขในทางจิตวิทยา เป็นความรู้สึกรวมทางอารมณ์ที่แต่ละบุคคลตัดสินว่ามีความสุขมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับวิถีชีวิตที่กำลังดำเนินอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต และทัศนคติที่มีต่อการดำเนินชีวิต หลักการวิถีคิด ประสบการณ์ชีวิตอาจมีทั้งที่ก่อให้เกิดความสุข และความทุกข์ ซึ่งโดยทั่วไปคนทำงานใช้เวลาไม่ต่ำกว่าหนึ่งในสามของแต่ละวัน ใช้ชีวิตอยู่ในที่ทำงานเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง ดังนั้น หากที่ทำงานน่าอยู่ คนทำงานก็จะอยากไปทำงาน และอยากแสดงผลงานให้ดีทุกวัน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าที่ทำงานมีบทบาทสำคัญต่อความสุขของบุคคล เพราะเมื่อที่ทำงานน่าอยู่คนก็จะแข็งแรงและเป็นสุข พนักงานก็จะมีประสิทธิผลในระยะยาว การสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในองค์กรเราสามารถสร้างความสุขในการทำงาน(Alexandrova, 2005) ดังนั้นองค์กรที่มีความสุขจะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (creativity) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข แบบความสุข 8 ประการคือ สุขภาพดี น้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การใช้จ่ายให้เป็น ครอบครัวที่ดี และสังคมดี (ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์, 2553) ความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยสำคัญทั้งกับองค์กรที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ และสำคัญกับตัวพนักงานด้วย ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานว่าจะไปในทิศทางใด มีความผูกพันกับองค์กรหรือไม่ มีความเชื่อมั่นในองค์กรหรือไม่ ประสิทธิภาพการทำงานออกมาเป็นอย่างไร ล้วนแล้วเกิดจากปัจจัยเรื่องความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญตัวแปรหนึ่ง (matemate, 2017)

### 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรของพนักงาน

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร(Buchanan, 1974) การที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้

การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมีหลายด้าน เช่น ความรู้สึกผูกพันหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สภาพการทำงาน สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีระบบสารสนเทศสนับสนุนการทำงาน เป็นต้น (พิชญา วัฒนรังสรรค์, 2558)

### 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้สามารถวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหาจะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็น ความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้อะไร ตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือหรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้ รวมถึงความสามารถในเชิงการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อ ความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน (Mager R.F and Beach K.M, 1967) ความพึงพอใจ ในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งการดำเนินงานในหน่วยงานนั้น ค่าจ้างและค่าตอบแทนต่าง ๆ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนเองมีการนิเทศงานหรือการฝึกอบรมให้กับพนักงานอยู่เสมอ มีการติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน สภาพสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรู้สึกพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Gilmer, 1966)

ปัจจัยเหล่านี้ยังมีความเกี่ยวเนื่องกับความสุขและทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรด้วย เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยหลักๆและสำคัญต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทางการทำงานของพนักงานแต่ละคน ว่ามีความสุขมากน้อยเพียงใด มีความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ ถ้าองค์กรสร้างปัจจัยเหล่านี้เพื่อสนับสนุนการทำงานของพนักงานได้มากเพียงพอต่อความต้องการของพนักงานจะส่งผลให้พนักงานเกิดความความสุขและผูกพันกับองค์กร และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

### 4.1 ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษา ความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเจเนอเรชันวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ระหว่างเดือนมกราคม ถึง เดือนสิงหาคม 2562

### 4.2 กลุ่มประชากรและตัวอย่าง

กลุ่มประชากร คือ พนักงานเจเนอเรชันวายระดับปฏิบัติการ ของบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 420 คน และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน

#### 4.3 วิธีการสุ่มเลือกตัวอย่าง

เป็นการสุ่มเลือกตัวอย่างแบบไม่เจาะจง เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจำนวน 201 ตัวอย่าง จากกลุ่มประชากร 420 คน ตามแนวทางหลักการคำนวณจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมตามแนวทางของ Krejcie and Morgan

#### 4.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สามารถแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ความสุขในการปฏิบัติงาน ทศนคติด้านความผูกพัน องค์กรพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

#### 4.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

แจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานเจนเนอรัลแอนด์บิซเนสระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งนี้และรอรับกลับทันที จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถามแต่ละชุดจนครบ 201 ชุดและนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

#### 4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 ราย นำมาวิเคราะห์ประมวลผล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ จำนวน (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

### 5. สรุปผลการวิจัย

#### 5.1 ผลวิจัยด้านข้อมูลทั่วไป

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า เกินครึ่งเป็นเพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 67.66 และเป็นเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.34 ส่วนใหญ่มีอายุ 20-29 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 43.78 รองลงมาคือ 30-39 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 42.79 และ 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.43 เกินครึ่งสถานภาพ โสด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 52.74 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 41.29 และ หย่าร้าง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.97 เกินครึ่งมีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 78.61 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.39 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 18,001-28,000 บาท และ 28,001-38,000 บาท ในจำนวนที่เท่ากันคือ 82 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 18,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.95 และ 38,001-48,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.47 เกินครึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 6 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 54.23 รองลงมาคือ 1 – 3 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 21.89 และ 7 ปี ขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.41 ครั้งหนึ่งค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 51.24 รองลงมาคือ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 34.33 และ 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.95



## 5.2 ผลการวิจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขในการปฏิบัติงาน ทักษะด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการทำงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสุขในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานช่วยให้มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี ( $\bar{X} = 4.14, SD = 0.86$ ) ความสุขในการปฏิบัติงานทำให้ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.12, SD = 0.79$ ) และ ความสุขในการปฏิบัติงานทำให้ท่านเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุดและ ความสุขในการปฏิบัติงานสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ท่านในจำนวนที่เท่ากันคือ ( $\bar{X} = 4.05, SD = 0.98, 0.96$ ) ตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านด้านทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีความเต็มใจให้ความร่วมมือกับบริษัทเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.09, SD = 0.80$ ) ท่านมีความภูมิใจที่เป็นพนักงานของบริษัท ( $\bar{X} = 4.01, SD = 0.71$ ) และ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมบริษัทเป็นสิ่งที่พนักงานควรตระหนักและปฏิบัติตาม ( $\bar{X} = 3.96, SD = 0.89$ ) ตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การสร้างบรรยากาศที่ดีในบริษัทมีส่วนให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.12, SD = 0.77$ ) การปฏิบัติงานเป็นทีมทำให้ท่านปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.04, SD = 0.83$ ) และ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของท่านจะช่วยให้บริษัทเติบโตไปในทิศทางที่ดี ( $\bar{X} = 3.99, SD = 0.90$ ) ตามลำดับ

## 5.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทักษะด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุ พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ทักษะด้านความผูกพันองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ทักษะด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

5.3.2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทักษะด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

5.3.3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทักษะด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ .030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

5.3.4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน ทศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ .002, .016 และ .002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ทศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

5.3.5 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

5.4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อทศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505	.255	.251	.36480

จากตาราง แสดงให้เห็นถึงค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งตัวแปรอิสระคือ ความสุขในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.505 จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุจะแสดงว่าความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อทศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 25.50

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นด้านทศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชันวายระดับปฏิบัติการในด้านความผูกพันองค์กรของพนักงาน และศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายระดับปฏิบัติการในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริษัท โลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าเกินครึ่งเป็นเพศหญิง มีอายุ 20-29 ปี มีสถานภาพ โสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 18,001-28,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 6 ปี ครั้งหนึ่งค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท ในด้านของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าพนักงานให้ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานช่วยให้มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดีมากที่สุด รองลงมา คือ ความสุขในการปฏิบัติงานทำให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านทศนคติด้านความผูกพันองค์กร มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีความเต็มใจให้ความร่วมมือกับบริษัทเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และมีความภูมิใจที่เป็นพนักงานของบริษัท ในขณะที่ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งเห็นว่าการสร้างบรรยากาศที่ดีในบริษัทมีส่วนให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และการปฏิบัติงานเป็นทีมทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553) กล่าวถึงองค์กรที่มีความสุขว่าจะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (creativity)

นอกจากนี้ยังพบว่าผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงานทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีความสุขในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีสถานภาพโสดมีอิสระในการดำเนินชีวิตมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส โดยผู้ที่มีสถานภาพสมรสจะมีภาระที่มากกว่า เช่น การดูแลคู่สมรส การดูแลบุตร อาจส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เต็มความสามารถ ได้สอดคล้องกับ Alexandrova (2005) กล่าวว่า การสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในองค์กรเราสามารถสร้างความสุขในการทำงานได้โดยวิธีการดังนี้ การบริหารเวลาอย่างเหมาะสมจะช่วยให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเวลาเหลือสำหรับการพักผ่อน และครอบครัวทำให้เครียดน้อยลง ควรทบทวนดูว่า ใช้เวลาแต่ละวันไปกับเรื่องใดบ้าง เพื่อการจัดแบ่งเวลาให้เหมาะสม ทั้งการทำงาน สังสรรค์ ครอบครัว และการพักผ่อน และหากพิจารณาถึงในด้านของรายได้มีผลต่อการทำงานเช่นกัน จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 28,001-38,000 บาท มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 48,001-58,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 38,001-48,000 บาท มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 48,001-58,000 บาท สำหรับค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป จากข้อค้นพบนี้สรุปได้ว่า ผู้ที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนที่ต่ำกว่าจะมีความสุขในการทำงานที่มากกว่าผู้ที่มีค่าใช้จ่ายสูง ๆ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีค่าใช้จ่ายสูงๆ มีภาระที่ต้องจัดการทำให้มีแรงกดดันในการทำงานที่มากขึ้นทำให้การทำงานไม่มีความสุขตามไปด้วย ได้สอดคล้องกับ Gilmer (1966) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ค่าจ้างและค่าตอบแทน ซึ่งหมายถึง จำนวนเงินรายได้ประจำที่ได้รับและรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ในด้านของความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุขในการปฏิบัติงานกับทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่าความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 25.50 จากข้อค้นพบนี้ สรุปได้ว่าการที่พนักงานจะมีทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นย่อมเกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคลคือ ความสุขในการทำงาน ซึ่งหากพนักงานไม่มีความสุขก็จะทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การส่งเสริมในด้านของทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สถานประกอบการควรมีการให้ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานช่วยให้มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี รู้สึกสนุกกับการปฏิบัติงาน มีชีวิตชีวา และรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน เช่น การแก้ปัญหาอย่างถูกวิธีการทำงาน หากคนช่วย ฝึกการถาม เมื่อแก้ปัญหาได้ ก็สบายใจ การพัฒนาทักษะในการทำงานบางคนทำงานที่ไม่ถนัด งานที่ยาก งานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ การปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานจัดของให้เป็นระเบียบและดูสะอาดตา เป็นต้น ได้สอดคล้องกับ Alexandrova (2005)

อธิบายว่าความสุขในทางจิตวิทยา เป็นความรู้สึกรวมทางอารมณ์ที่แต่ละบุคคลตัดสินว่ามีความสุขมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับวิถีชีวิตที่กำลังดำเนินอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต ซึ่งโดยทั่วไปคนทำงานใช้เวลาไม่ต่ำกว่าหนึ่งในสามของแต่ละวันใช้ชีวิตอยู่ในที่ทำงานเสมือน เป็นบ้านหลังที่สอง ดังนั้น หากที่ทำงานน่าอยู่ คนทำงานก็จะอยากไปทำงานและอยากแสดงผลงานให้ดีทุกวัน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าที่ทำงานมีบทบาทสำคัญต่อความสุขของบุคคล เพราะเมื่อที่ทำงานน่าอยู่ คนก็จะแข็งแรงและเป็นสุข พนักงานก็จะมีประสิทธิผลในระยะยาว การสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในองค์กรเราสามารถสร้างความสุขในการทำงาน

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

7.1.1 จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 6 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี และ 1 – 3 ปี มีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปี ขึ้นไป ดังนั้น ทางสถานประกอบการควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับกลุ่มที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ให้มีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น สร้างความท้าทายในงานให้กับคนกลุ่มนี้ เนื่องจากคนกลุ่มนี้ถือเป็นกำลังสำคัญของสถานประกอบการ มีประสบการณ์ในการทำงานมานานการที่ทำให้คนกลุ่มนี้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นจะทำให้เขาเหล่านี้สร้างประโยชน์จากประสบการณ์ที่มีได้เพิ่มขึ้น

7.1.2 จากผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 25.50 ดังนั้น การส่งเสริมในด้านของทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สถานประกอบการควรมีการให้ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงาน ช่วยให้มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี รู้สึกสนุกกับการปฏิบัติงาน มีชีวิตชีวา และรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

7.1.2.1 การแก้ปัญหาอย่างถูกวิธีการทำงาน หากคนช่วย ฝึกการถาม เมื่อแก้ปัญหาได้ ก็จะสบายใจ

7.1.2.2 การพัฒนาทักษะในการทำงานบางคนทำงานที่ไม่ถนัด งานที่ยาก งานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ การปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานจัดของให้เป็นระเบียบและดูสะอาดตา

7.1.2.3 การจัดอบรมสัมมนาให้บุคลากรรู้จักการปรับเปลี่ยนความคิดถ้าเรารู้จักปรับเปลี่ยนความคิดในแง่ใหม่ จะช่วยให้เครียดน้อยลง ถ้ารู้สึกตัวเองคิดมากหาทางออกไม่ได้ควรหยุดคิดสักพัก คิดให้ยืดหยุ่นมากขึ้นกว่าเดิม คิดอย่างมีเหตุผล คิดอย่างที่คนอื่นคิด และคิดถึงคนอื่นบ้าง

7.1.2.4 การจัดอบรมสัมมนาให้บุคลากรรู้จักการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน สามารถทำได้โดยเอาใจเขามาใส่ใจเราอยู่เสมอ เป็นผู้ฟังที่ดี คิดก่อนพูด วิเคราะห์ความต้องการของผู้อื่น ไม่เอาแต่ใจตัวเอง

7.1.2.5 การจัดอบรมสัมมนาให้บุคลากรรู้จักการพูดอย่างสร้างสรรค์จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สวัสดิ์ ขอโทษ ขอขอบคุณ เป็นประโยคที่ควรพูดติดปาก หมั่นพูดชมเชย ใต้ถามทุกข์สุข ให้กำลังใจ ประสานความเข้าใจ เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงาน จะช่วยตัดปัญหา ลดความเครียดได้

## 7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 จากการศึกษาเป็นการศึกษาตัวแปรหลัก 3 ตัวแปร ได้แก่ ความสุขในการปฏิบัติงาน ทักษะด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มขึ้นที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำ เป็นต้น

7.2.2 จากผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานมีผลต่อ ทักษะด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ควรมีการศึกษาข้อมูลในเชิงลึกด้วยการนำการวิจัยเชิงคุณภาพเข้ามาใช้ เพื่อศึกษารายละเอียดของความสุขในการปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้นว่ามียังประกอบอย่างไร และมีแนวทางในการปฏิบัติอย่างไร

บรรณานุกรม

- Alexandrova, A. (2005). Subjective well-being and Kahneman' s objective happiness. *Journal of Happiness Studies*, 6, 301-324.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, (October - December), 535-546.
- Gilmer, V. H. B. (1966). *Industrial Psychology*. New York McGraw-Hill.
- Mager R.F and Beach K.M. (1967). *Developing Vocational Instruction Belmont*: Fearon Publishing.
- mate. (2017). สํารวจความเห็นคนไทยมี "ความสุข" ในการทำงาน และ กลยุทธ์ที่บริษัทต่าง ๆ ควรรู้. Retrieved from <https://brandinside.asia/jobfdb-research-happy-work/>
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2553). Change... เพื่อสร้างความสุขในองค์กร. Retrieved from <http://www.wiseknow.com/blog/2009/05/22/2534/#axzz1XM0jYg4j>
- ธีรวัฒน์ อนันตวรสกุล. (2553). ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำที่พนักงานยุค Gen Y พึงพอใจ จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ ), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์. (การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วิไลพร คัมภีร์รักษ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์กรและผลของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา: กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทน้ำตาลแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วีรวัชร บุญส่ง. (2557). ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย), มหาวิทยาลัยศิลปากร.