ความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร

โดย

นายธรรมรัตน์ ชุ่มชื่น

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

โดย

นายธรรมรัตน์ ชุ่มชื่น

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

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

By

MR. Thammarat CHUMCHUEN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for Master of Business Administration (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM)

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2018

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	ความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
โดย	ธรรมรัตน์ ชุ่มชื่น
สาขาวิชา	หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	อาจารย์ ดร. ศิระ ศรีโยธิน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

.... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิทักษ์ ศิริวงศ์)

.... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร. ศิระ ศรีโยธิน)

.... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(รองศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ วิไลนุช)

59602345 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
คำสำคัญ : ความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ พนักงานเจเนอเรชั่นวาย

นาย ธรรมรัตน์ ชุ่มชื่น: ความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : อาจารย์ ดร. ศิระ ศรีโยธิน

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์คือ 1) ศึกษาความคิดเห็นด้านทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการในด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีต่อองค์กร 2) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน ใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามแนวทางของ Krejcie and Morgan เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย

การศึกษาพบว่า ในด้านของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานให้ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานช่วยให้มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดีมากที่สุด ด้านทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานมีความเต็มใจให้ความร่วมมือกับบริษัทเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และภูมิใจที่เป็นพนักงานของบริษัท ในขณะที่ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน เห็นว่าการสร้างบรรยากาศที่ดีในบริษัทมีส่วนให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานมองว่าความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 25.50

59602345 : Major (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM)
Keyword : Working happiness Attitude of organizational commitment Efficient performance behavior Generation Y employee

MR. THAMMARAT CHUMCHUEN : HAPPINESS IN WORKPLACE AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT ATTITUDES AND PERFORMANCE EFFICIENCY OF OPERATING GENERATIONS Y EMPLOYEE OF A LOGISTICS COMPANY IN BANGKOK THESIS ADVISOR : SIRA SRIYOTHIN SRIYOTHIN, Ph.D.

A research on working happiness affecting the attitude of an organizational commitment and efficient performance behavior of Generation Y employee in practitioner level of one logistics company in Bangkok 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 based on the calculation from appropriate sample group according to the guideline of Krejcie and Morgan. This is a quantitative research and uses questionnaires as a research instrument .

The result found that the overall opinion of working happiness is in high level . Employee emphasizes on working happiness which generates the best working atmosphere. In terms of the attitude towards organizational commitment has overall opinion in high level. They are willing to cooperate with the company to obtain the achievement and proud to be the company’s employee. An efficient performance behavior has overall opinion in high level as well. 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%.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลือและความอนุเคราะห์จากบุคคลดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ศิระ ศรีโยธิน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เป็นผู้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ วีไลนุช กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำชี้แนะในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการของบริษัทโลจิสติกส์แห่งนี้ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์อย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ให้ความรักความห่วงใย เป็นกำลังใจและสนันสนุนส่งเสริมทุกๆด้านแก่ผู้วิจัย ตั้งแต่เริ่มต้นจนวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจไม่มากก็น้อย และหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยยินดีน้อมรับและขออภัยมา ณ ที่นี้

ธรรมรัตน์ ชุ่มชื่น

มหาวิทยาลัยศิลปากร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย....................ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ....................จ

กิตติกรรมประกาศ....................ฉ

สารบัญ....................ช

สารบัญตาราง....................ญ

สารบัญรูปภาพ....................ฐ

บทที่ 1 บทนำ....................14

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา....................14

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย....................16

1.3 ขอบเขตการวิจัย....................17

1.4 กรอบแนวคิดของการวิจัย....................18

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ....................19

1.6 นิยามคำศัพท์....................19

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง....................21

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน....................21

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรของพนักงาน....................33

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ....................41

2.4 ประวัติความเป็นมาของบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในการศึกษาครั้งนี้....................47

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย....................49

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย....................49

3.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย....................49

3.3 ขนาดตัวอย่าง 50
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 50
3.5 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ 52
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล 53
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล 53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 55
4.1 ผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล 55
4.2 ผลการวิเคราะห์ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน 59
4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน 63
4.3.1 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ใช้การทดสอบตัวสถิติที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวตัวสถิติเอฟ (F-test) 63
4.3.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) 78
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 79
5.1 สรุปผลการวิจัย 79
5.1.1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล 79
5.1.2 ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน 80
5.1.3 ด้านทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร 80
5.1.4 ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ 80
5.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน 80
5.2 อภิปรายผล 82

5.3 ข้อเสนอแนะ 85
5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย 85
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 86
ภาคผนวก 87
รายการอ้างอิง 94
ประวัติผู้เขียน 98

มหาวิทยาลัยศิลปากร

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ทัศนคติและพฤติกรรมที่เกิดจากความสุข 32

ตารางที่ 2 พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดจากทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร 40

ตารางที่ 3 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ 55

ตารางที่ 4 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ 56

ตารางที่ 5 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ 56

ตารางที่ 6 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา 57

ตารางที่ 7 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน 57

ตารางที่ 8 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 58

ตารางที่ 9 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 58

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการปฏิบัติงาน 59

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร 61

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ 62

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ 63

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร จำแนกตามเพศ 64

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามเพศ 64

ตารางที่ 16 การทดสอบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุ 65

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) 66

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร จำแนกตามอายุโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) 66

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามอายุโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) 67

ตารางที่ 20 การทดสอบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามสถานภาพ 68

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) 69

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามสถานภาพโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) 69

ตารางที่ 23 การทดสอบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 70

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) 71

ตารางที่ 25 การทดสอบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 72

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) 73

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) 74

ตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) 75

ตารางที่ 29 การทดสอบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 76

ตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการปฏิบัติงานจำแนกตามค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD)... 77

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ 78

มหาวิทยาลัยศิลปากร

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 18

ภาพที่ 2 หลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข 28

ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่าง 3 ตัวแปร 47

ภาพที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมตามแนวทาง Krejcie and Morgan 50

มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในปัจจุบัน ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอย่างรุนแรงที่เกิดขึ้นกับทุกภาคเศรษฐกิจในช่วงหลายปีที่ผ่านมา สาเหตุหนึ่งมาจากปัญหาโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมที่สั่งสมมานานและยิ่งไปกว่านั้นคือไม่มีการแก้ไขที่เป็นรูปธรรมอย่างจริงจัง ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในวงกว้าง หลายองค์กรตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงนี้จึงต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบันเพื่อความอยู่รอด (จันทนา ลี้รุ่งเรืองพร, 2552) องค์การ (organization) เป็นการจัดรวมบุคคลที่มาปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลที่แตกต่างกันออกไป การบริหารองค์กรย่อมมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กรเหมือนกัน (รุ้งนภา เล่าเปี่ยม, 2556)

บุคลากรในองค์กรธุรกิจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ หรืออีกทางหนึ่งคือความล้มเหลวของธุรกิจ การบริหารจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์องค์กรนั้นขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญ ดังนั้นทรัพยากรบุคคลจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดในการบริหารงาน (วีรวัชร์ บุญส่ง, 2557) การรักษาพนักงานให้เป็นสมาชิกขององค์กรได้นานที่สุดนั้นต้องมีคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่ง คือ ความพึงพอใจในการทำงานและผูกพันกับงานและองค์กร เพราะว่าหากองค์กรทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใด ก็จะทำให้พนักงานเหล่านั้นมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าและทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานกับองค์ไปได้นานที่สุด (คฑาวุธ สิทธิโชคสกุล, 2557)

พนักงานเจเนอเรชั่นวายจัดเป็นกลุ่มประชากรที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ.2520-2542 ประชากรในกลุ่มนี้จัดเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ พนักงานในยุคนี้มีลักษณะที่แตกต่างไปจากยุคก่อนหน้าเนื่องจากมีการเติบโตในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าขึ้น จึงเป็นพวกที่มีความทะเยอทะยาน มีความมุ่งมั่น และพร้อมที่จะปฏิบัติงานหนักเพื่อความสำเร็จของตนเองและองค์กร เป็นผู้ที่ตอบรับต่อการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานร่วมกับชาวต่างชาติ แต่มักถูกมองว่าไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เปลี่ยนงานบ่อย เป็นเพราะ

ต้องการเรียนรู้ประสบการณ์ที่หลากหลาย พอใจกับองค์กรที่เสนองานที่ตรงตามความสามารถ (ธีรวัฒน์ อนันตวรสกุล, 2553)

ความสุขในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนในองค์กรพึงประสงค์ เพราะคนส่วนใหญ่จะใช้เวลาหมดไปกับการปฏิบัติงานแต่ละวัน องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันและไม่สามารถมองข้ามได้ก็คือ ปัจจัยแห่งความสุข “ชีวิตคนทำงานไม่มีใครที่ไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ ดังนั้นความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา” (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์, 2553) องค์กรที่จะประสบความสำเร็จต้องมีความสามารถบริหารและทราบปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีความสุขส่งผลให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (นฤมล แสวงผล, 2554)

การสร้างความสุขในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงานในองค์กร การสร้างความสุขในการปฏิบัติงานจึงเป็นการแก้ปัญหาอย่างถูกวิธี ต้องมีการพัฒนาทักษะในการทำงานของพนักงาน สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีการจัดสรรเวลาการทำงานอย่างเหมาะสม ควรมีการปรับเปลี่ยนความคิดหรือทัศนคติ มีการพักผ่อนหย่อนใจหลังเลิกงาน การรู้จักยืนยันสิทธิของตน พนักงานต้องสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การแสดงออกอย่างเหมาะสมและการพูดอย่างสร้างสรรค์ หรือแม้กระทั่งการออกกำลังกาย การกระทำเหล่านี้จะช่วยในพนักงานเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน (Alexandrova, 2005)

เมื่อพนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงานแล้วก็จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มมากขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นความรู้สึกและพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกต่อองค์กรที่ตนได้ปฏิบัติงานอยู่โดยยอมรับจุดมุ่งหมาย และค่านิยมขององค์กร แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กร (วิไลพร คัมภิรารักษ์, 2542)

ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย เพราะพนักงานเจเนอเรชั่นนี้มาพร้อมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีความสามารถมากและมีความคิดสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่ สามารถทำงานได้หลายอย่าง การที่องค์กรได้พนักงานเจเนอเรชั่นนี้มาร่วมงานด้วยก็เพื่อหวังจะเอาแนวคิดใหม่ๆมาพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น แต่ประเด็นสำคัญที่ทำให้องค์กรขาดแนวคิดใหม่ๆในการพัฒนาก็คือ อัตราการลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นนี้ ในแต่ละปีจะเห็นได้ว่าพนักงานเจเนอเรชั่นนี้ลาออกจากองค์กรเป็นจำนวนมาก (ศุภลักษณ์ แลปรุรัตน์, 2557) ประเด็นหนึ่งอาจจะเป็น

เพราะขาดความอดทนในการปฏิบัติงาน แต่สิ่งสำคัญที่องค์กรต้องมองถึงคือ อะไรคือสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานเจเนอเรชั่นนี้มีความสุขในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความภูมิใจในการปฏิบัติงานกับองค์กร อีกทั้งยังทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรอาจจะต้องปรับปรุงระบบระเบียบ หรือกฎข้อบังคับต่างๆในการปฏิบัติงานเพื่อให้เข้ากับพนักงานเจเนอเรชั่นนี้ โดยหวังว่าการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานจะสร้างทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปในทางที่ดี จะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ลดอัตราการลาออกในแต่ละปี อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นในตัวองค์กรมากขึ้น พนักงานจะได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและส่งผลให้องค์กรเกิดข้อได้เปรียบในการแข่งขันในวงการธุรกิจ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการวางแผนพัฒนากำหนดนโยบาย เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีแต่ความสุขและประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นด้านความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามปัจจัยด้านต่างๆ

1.3 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษา ความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยยึดแนวคิดและทฤษฎีการสร้างความสุขในการทำงานของ (Alexandrova, 2005)

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 420 คน

1.3.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ศึกษาวิจัยมีดังนี้

1 ตัวแปรส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุดรายได้ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน

2 ตัวแปรด้านความสุขในการปฏิบัติงาน

3 ตัวแปรด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

1.3.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

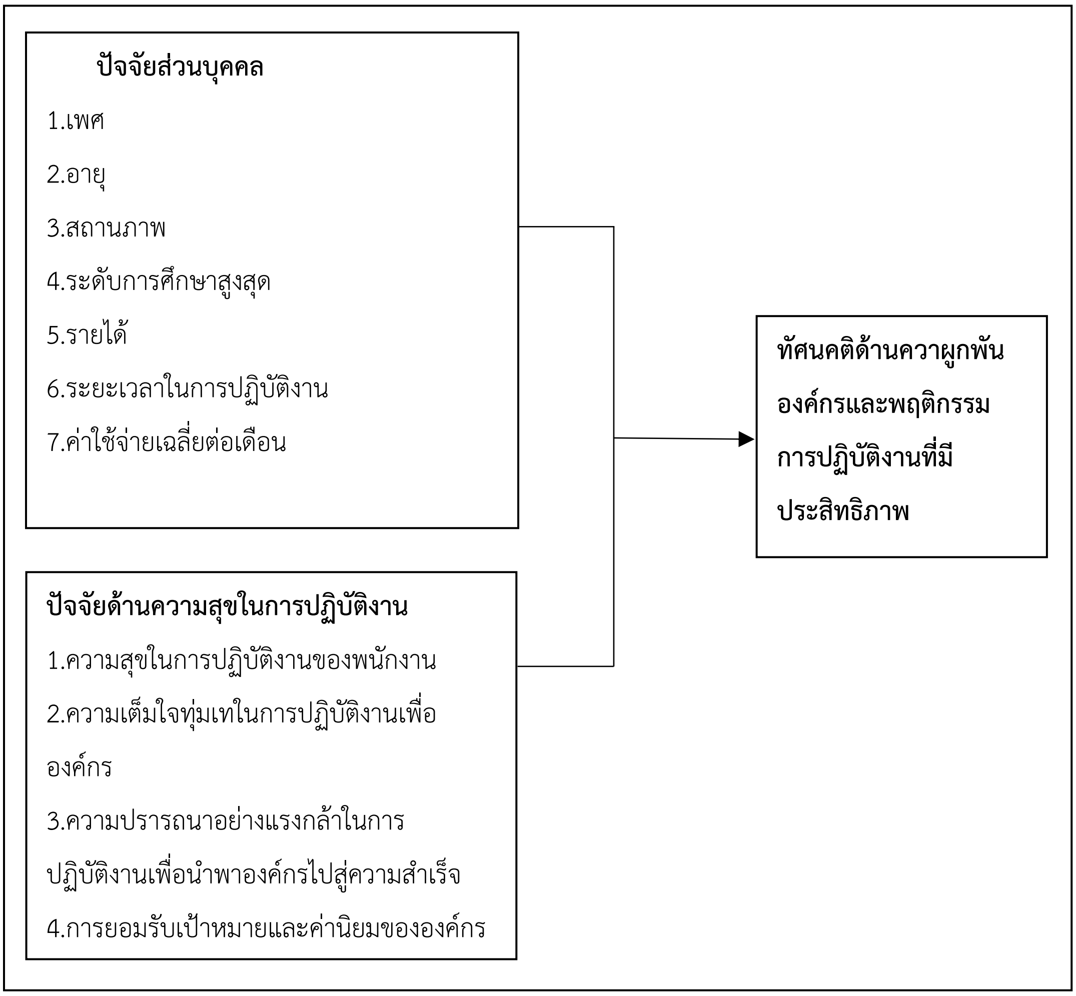
พื้นที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.3.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาดำเนินการตั้งแต่ เดือน มกราคม – พฤษภาคม 2562

1.4 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับ ความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การศึกษาครั้งนี้มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทราบความคิดเห็นด้านทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการในด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีต่อองค์กร บริษัทโลจิสติกส์แห่งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนปรับปรุงการบริหารงานด้านต่างๆเพื่อการสร้างความสุขและขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน

1.5.2 ทราบถึงความสุขในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบริษัทโลจิสติกส์แห่งนี้ เพื่อเป็นแนวทางต่อผู้บริหารในการวางมาตรการหรือหาวิธีในการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรไปได้นานที่สุด

1.5.3 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการของบริษัทโลจิสติกส์แห่งนี้ และพนักงานในองค์กรอื่น โดยใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการทำงานให้มีความสุขมากขึ้นเพื่อการดำรงเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดี

1.6 นิยามคำศัพท์

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามคำศัพท์ไว้ดังนี้

1.6.1 ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสบายกายสบายใจในการปฏิบัติงานโดยปราศจากสิ่งกดดันต่างๆ

1.6.2 ความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง สภาวะที่ผู้ปฏิบัติงานมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

1.6.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติงานเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ หมายถึง สภาวะที่ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับงานที่ปฏิบัติและทำทุกวิถีทางเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

1.6.4 การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีแนวคิด ทัศนคติไปในทิศทางเดียวกับองค์กร ยอมรับวัฒนธรรมและสิ่งที่พึงปฏิบัติตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

1.6.5 ทัศนคติ หมายถึง แนวคิด ความรู้สึก หรือมุมมองที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีทั้งด้านบวกและด้านลบ

1.6.6 พฤติกรรม หมายถึง การแสดงกิริยาท่าทางทางร่างกาย เป็นการตอบสนองต่อสิ่งเร้า โดยตั้งใจหรือไม่ได้ตั้งใจก็ได้

1.6.7 ผลประโยชน์ หมายถึง สิ่งตอบแทนผู้ปฏิบัติงานจากองค์กรไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบใดก็ตาม

1.6.8 พนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้การศึกษานี้เป็นไปตามขั้นตอนของการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ โดยกำหนดประเด็นการเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2.4 ประวัติความเป็นมาของบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในการศึกษาครั้งนี้

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

Alexandrova (2005) อธิบายว่าความสุขในทางจิตวิทยา เป็นความรู้สึกรวมทางอารมณ์ที่แต่ละบุคคลตัดสินว่ามีความสุขมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับวิถีชีวิตที่กำลังดำเนินอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต และทัศนคติที่มีต่อการดำเนินชีวิต หลักการวิธีคิด ประสบการณ์ชีวิตอาจมีทั้งที่ก่อให้เกิดความสุข และความทุกข์ และระดับของความสุขและความทุกข์ขึ้นอยู่กับเราจะจดจำประสบการณ์ชีวิตนั้นได้มากหรือน้อย ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาที่จะมี ไม่ว่าจะเป็นในแง่มุมของชีวิตส่วนตัว ครอบครัว หรือการทำงาน คนที่มีความสุข คือคนที่มีภาวะอารมณ์ทางบวกอยู่เสมอ ซึ่งโดยทั่วไปคนทำงานใช้เวลาไม่ต่ำกว่าหนึ่งในสามของแต่ละวัน ใช้ชีวิตอยู่ในที่ทำงานเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง ดังนั้น หากที่ทำงานน่าอยู่ คนทำงานก็จะอยากไปทำงาน และอยากแสดงผลงานให้ดีทุกวัน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าที่ทำงานมีบทบาทสำคัญต่อความสุขของบุคคล เพราะเมื่อที่ทำงานน่าอยู่คนก็จะแข็งแรงและเป็นสุข พนักงานก็จะมีประสิทธิผลในระยะยาว การสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในองค์กรเราสามารถสร้างความสุขในการทำงานได้โดยวิธีการดังนี้

1 การแก้ปัญหาอย่างถูกวิธีการทำงานย่อมมีปัญหาเป็นธรรมดาอย่าแก้ปัญหาโดยการใช้อารมณ์ จะทำให้เครียดมากขึ้น ทุกปัญหามีทางออก ถ้าคิดไม่ออก หาคนช่วย ฝึกการถาม เมื่อแก้ปัญหาได้ ก็จะสบายใจ หายเครียด

2 การพัฒนาทักษะในการทำงานบางคนทำงานที่ไม่ถนัด งานที่ยาก งานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้ผลงานออกมาไม่ดี หมดกำลังใจในการทำงาน การพัฒนาตัวเองจะประสบความสำเร็จกับงานมากขึ้น ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า ก็จะมีความสุข ภูมิใจในงานที่ทำมากขึ้น

3 การปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานจัดของให้เป็นระเบียบและดูสะอาดตา หาภาพครอบครัว คนรัก หรือของที่มีค่าทางจิตใจวางไว้ใกล้ตัว เพื่อเตือนให้มีกำลังใจในการทำงาน หรือจัดกระถางต้นไม้ แจกันดอกไม้ เพื่อความสดชื่นกับสถานที่ทำงาน

4 การบริหารเวลาอย่างเหมาะสมจะช่วยให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเวลาเหลือสำหรับการพักผ่อน และครอบครัวทำให้เครียดน้อยลง ควรทบทวนดูว่า ใช้เวลาแต่ละวันไปกับเรื่องใดบ้าง เพื่อการจัดแบ่งเวลาให้เหมาะสม ทั้งการทำงาน สังสรรค์ ครอบครัว และการพักผ่อน

5 การปรับเปลี่ยนความคิดถ้าเรารู้จักปรับเปลี่ยนความคิดในแง่มุมใหม่ จะช่วยให้เครียดน้อยลง ถ้ารู้สึกตัวเองคิดมากหาทางออกไม่ได้ควรหยุดคิดสักพัก คิดให้ยืดหยุ่นมากขึ้นกว่าเดิม คิดอย่างมีเหตุผล คิดอย่างที่คนอื่นคิด และคิดถึงคนอื่นบ้าง

6 การพักผ่อนหย่อนใจหลังเลิกงานแล้ว ควรได้พักผ่อนหย่อนใจ เพื่อผ่อนคลายจิตใจ ทำให้พร้อมที่จะกลับไปทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจมีอยู่มากมาย ควรเลือกตรงข้ามกับงานประจำ

7 การรู้จักยืนยันสิทธิของตนความเครียดอาจเกิดจากการยอม เกรงใจผู้อื่นมากเกินไป สิทธิที่ควรรักษา คือ สิทธิที่จะปฏิเสธอย่างมีเหตุผล สิทธิที่จะทำงานด่วนของตนให้เสร็จก่อน สิทธิที่จะไต่ถามเพราะความไม่เข้าใจ สิทธิเปลี่ยนใจเมื่อได้ข้อมูลใหม่

8 การสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจจิตใจที่เข้มแข็งจะช่วยให้เอาชนะความเครียดได้ การสร้างเข้มแข็งทางจิตใจโดยสร้างความเชื่อมั่นให้ตนเอง พัฒนาปรับปรุงตัวเอง เข้าใจชีวิตว่า ไม่มีอะไรแน่นอน ไม่ยึดติดกับอดีต หรือกังวลกับอนาคตมากเกินไป สร้างความอบอุ่นในครอบครัว เพราะครอบครัวเป็นกำลังใจที่สำคัญในการต่อสู้กับอุปสรรค

9 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานสามารถทำได้โดยเอาใจเขามาใส่ใจเราอยู่เสมอ เป็นผู้ฟังที่ดี คิดก่อนพูด วิเคราะห์ความต้องการของผู้อื่น ไม่เอาแต่ใจตัวเอง

10 การแสดงอารมณ์อย่างเหมาะสมการแสดงอารมณ์ที่ไม่เหมาะสมทำให้เกิดความเครียด ควรฝึกควบคุมอารมณ์ คิดก่อนทำ ทำอย่างเหมาะสม จะได้ไม่เกิดปัญหาภายหลัง เมื่ออารมณ์ดี ควรแสดงออกด้วยการยิ้ม พูดเล่น ฮัมเพลง เพื่อให้คนใกล้ชิดรู้สึกดีด้วย

11 การออกกำลังกายการออกกำลังกายจนเหนื่อยและเหงื่อออกจะช่วยคลายเครียดได้ หลังเลิกงานหรือในวันหยุดควรออกกำลังกายหรือเล่นกีฬากับกลุ่มเพื่อนจะรู้สึกสนุกสนานและเพลิดเพลินยิ่งขึ้น การช่วยกันทำงานบ้านในวันหยุด ก็ถือว่าเป็นการออกกำลังกายที่ดีและช่วยกระชับความสัมพันธ์ในครอบครัว

12 การพูดอย่างสร้างสรรค์จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สวัสดี ขอโทษ ขอบคุณ เป็นประโยคที่ควรพูดติดปาก หมั่นพูดชมเชย ไต่ถามทุกข์สุข ให้กำลังใจ ประสานความเข้าใจเพื่อลดความขัดแย้งในการทางาน จะช่วยตัดปัญหา ลดความเครียดได้

จากหลากหลายวิธีที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นการสร้างความสุขในการทำงาน สามารถทำได้ไม่ยาก โดยเริ่มจากตัวเราเองก่อน ด้วยการปรับเปลี่ยนความคิดและทัศนคติในการทำงาน มองโลกในแง่บวก และจะช่วยสร้างทัศนคติความผูกพันองค์กรของพนักงาน ก่อเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน อย่างไรก็ตาม หัวหน้างานและผู้บริหารก็มีส่วนอย่างมากในการการสร้างความสุขในการทำงานได้โดยการไม่ถือตัว ยิ้มแย้มแจ่มใส ให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ชี้แนะแนวทางในการทำงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม และสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ในที่ทำงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดี ผ่อนคลาย ไม่เครียด พนักงานจะได้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น มีความกระตือรือร้นในการมาทำงาน พนักงานก็จะแข็งแรงและเป็นสุข และมีประสิทธิผลในระยะยาวต่อไป

นฤมล แสวงผล (2554) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์ โดยตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันไม่ได้มีผลต่อความสุขในการทำงาน แต่ระดับของการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติและประเภทของพนักงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ เกิดจากปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ปัจจัยภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับความชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงานมากนัก

พระพรหมคุณาภรณ์ (2548) ความสุขในทางพระพุทธศาสนา เกิดจากความสุขที่สัมพันธ์กับจากปัจจัยภายนอก และ ความสุขจากปัจจัยภายใน ความสุขจากปัจจัยภายนอก คือ ความสุขจากวัตถุที่สามารถเป็นเจ้าของได้ เช่น อาหาร เสื้อผ้า ยารักษาโรค รถยนต์ ความสุขจากปัจจัยภายในหรือจิตวิญญาณเกิดจาก การปรุงแต่ง การฝึกจิต การนั่งสมาธิ ซึ่งจิตที่มีการฝึกฝนดีแล้ว จะสามารถมีภูมิต้านทานต่อความทุกข์จากปัจจัยภายนอก ทั้งความสุขจากปัจจัยภายนอกและความสุขจากปัจจัยภายในในการทำงาน คือ การที่พนักงานได้รับ เงินเดือน สวัสดิการ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ทั้งหมดนี้จะช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีได้

ความสุขที่เป็นผลมาจากปัจจัยภายนอก หรือทั่วๆไปใช้คำว่า " ความอยู่ดีมีสุข " หรือ " คุณภาพชีวิต " ซึ่งเป็นรูปธรรม และวัดเชิงภาวะวิสัย (Objective) ดัชนีที่ใช้ในปัจจุบันเป็นการวัดองค์ประกอบความสุขจากปัจจัยภายนอก เช่น สุขภาพ ระดับการศึกษา การทำงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สภาพครอบครัวความเป็นอยู่ สภาพความเป็นอยู่ในชุมชน (สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ, 2548)

องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ " คนทำงานในองค์กร " ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเป็นความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืนการสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุก

คนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้งในองค์กรความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือน น้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่สามารถกระตุ้น หรือจูงใจ ให้ทุกคนในองค์กรรู้สึกมีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย

องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้นองค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้านซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ อากาศ เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุ และกระบวนการที่ปรากฏในสถานประกอบการ ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาวะ และความเป็นอยู่ของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นพื้นฐานของความปลอดภัยและสุขภาวะในการประกอบอาชีพ และส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความเจ็บป่วย การบาดเจ็บและอาจก่อให้เกิดการพิการหรือเสียชีวิตได้

2 สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม หมายถึง องค์กร การทำงานวัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ และส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาวะ เป็นต้น

3 แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากรและโอกาสที่บริษัทหรือองค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุน หรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุง หรือคงไว้ซึ่งวิธีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะ มีการติดตามและสนับสนุนทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต

4 ชุมชนบริษัท เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัท อันประกอบด้วยกิจกรรม ทักษะ ความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ความผูกพันของบริษัท

สภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงานและครอบครัว

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553) กล่าวถึง องค์กรที่มีความสุขว่าจะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (creativity) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข แบบความสุข 8 ประการคือ

1 สุขภาพดี (Happy body) สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข

2 น้ำใจงาม (Happy heart) สิ่งที่จำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม

3 การผ่อนคลาย (Happy relax) ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิตเพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตส่วนตัวก็ด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม

4 การหาความรู้ (Happy brain) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่ายๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

5 การมีคุณธรรม (Happy soul) อันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือการมี หิริโอตตัปปะ ในการทำงานเป็นทีม หิริโอตตัปปะ คือ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนาและมี ศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

6 การรู้จักใช้เงินให้เป็น (Happy money) สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

7 ครอบครัวที่ดี (Happy family) การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

8 สังคมดี (Happy society) สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา

การสร้างความสุขในที่ทำงานไม่ใช่หน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่งในองค์กร เป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร ที่ต้องร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อสร้างความสุขให้เกิดในที่ทำงาน ทำให้ที่ทำงานเป็นเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของคนทำงาน ความสุขทั้ง 8 ประการที่กล่าวมาข้างต้นนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดความผูกพันองค์กรของพนักงานและจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพได้

กล่าวโดยสรุป คือ การสร้างองค์กรแห่งความสุข จะต้องสร้างสมดุลของการทำงานให้เกิดขึ้นทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญาเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณภาพ หรือองค์กรสู่ความเป็นเลิศในอนาคตโดยอาศัยภาวะผู้นำที่ต้องร่วมกัน ขับเคลื่อนสุขภาวะที่สมบูรณ์ 4 ด้านคือด้านร่างกาย ได้แก่ การประกอบสัมมาชีพ ความปลอดภัยในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยจากสารพิษ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ฯ มีสุขภาพทางด้านร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ มีสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยทั้งต่อตนเองและครอบครัว ด้านจิตใจ ได้แก่ ความมีสติ ความสงบ ความงามและความดี ยึดมั่นในหลักธรรมของศาสนาด้านสังคม ได้แก่ สังคมสัมพันธ์ มีการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร ระหว่างองค์กรโดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างสังคมเข้มแข็ง การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน การรู้จักใช้จ่าย การรู้จักความพอดี พอประมาณ และการใช้เหตุผล การสร้างสังคม มีความยุติธรรม ให้ความเสมอภาคและสร้างโอกาสในการทำงาน สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นในองค์กร และสร้างสังคมสันติสุข มีการประนีประนอมการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและด้านปัญญา ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรคิดเป็น แก้ปัญหาเป็น มีอิสระได้รับความไว้วางใจในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ และการตัดสินใจตามศักยภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ถ้าคนในองค์กรมีความสุขในการทำงานตามที่ตนถนัดและได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมก็จะทำให้ได้คนเก่งไว้ในองค์กรซึ่งส่งผลต่อผลิตผลขององค์กรที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภาพที่ 2 หลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข
(ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2553) (ที่มา : ดัดแปลงจาก Change... เพื่อสร้างความสุขในองค์กร)

อธิวัฒน์ เจี๋ยวิวรรธน์กุล (2556) ได้เสนอแนวคิด 7 Cs ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการทำงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรเชิงพื้นที่โดยนำร่อง 6 จังหวัด (ชลบุรี เชียงราย นครราชสีมา ปทุมธานี ราชบุรี และพระนครศรีอยุธยา) ในระยะที่ 1 และขยายผลไปจังหวัดใกล้เคียง ของจังหวัดอื่น ๆ ที่มีศักยภาพในการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในจังหวัดในระยะที่ 2 (2554-2556) ซึ่งได้แนวคิดจากการทำงาน สามารถระบุปัจจัยสู่ความสำเร็จของการทำงานเชิงพื้นที่ในการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ อันเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการทำงานเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร หรือองค์กรแห่งความสุขในจังหวัดนำร่อง ได้เป็น7 Cs ดังนี้

1 โครงสร้างของคณะทำงาน (Construction) จะต้องมีการกำหนดโครงการสร้างการทำงาน ตลอดจนบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ต้องอาศัยคนที่มีจิตอาสา อยากเห็นคนทำงานในองค์กรมีความสุข ดังนั้นคนที่จะช่วยขับเคลื่อนงานได้สำเร็จ ต้องเป็นคนคอยประสานงาน มีความสามารถวิเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ที่จะนำมาใช้ในการทำงาน การติดตาม ประเมินผลกรดำเนินงาน แสวงหาแนวคิดในการทำให้คนทำงานมีความสุขจากการให้ โครงสร้างของคณะทำงาน จึงควรประกอบด้วยทีมที่ปรึกษา ทีมวิชาการ ทีมวิทยากรกระบวนการ ทีมสนับสนุน ประสานงานเครือข่าย ซึ่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินงาน

2 บริบทในการทำงานเชิงพื้นที่ (Context) เป็นการวิเคราะห์บริบทในด้านทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและทุนทางปัญญาที่จะหนุนเสริมสร้างสุขภาวะในองค์กร เพื่อวางแผนการทำงาน การจัดกิจกรรมที่เหมาะสมตามบริบท และตามศักยภาพที่แท้จริง

3 ฐานคิดเรื่ององค์กรสุขภาวะ (Conception) เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องทำความเข้าใจให้ตรงกัน ว่า องค์กรสุขภาวะ หรือองค์กรแห่งความสุข มีที่มาจากไหน หมายถึงอะไร ทำเพื่อใคร ทำไมต้องทำ ทำอย่างไร ทำที่ไหน หรือทำเมื่อไร คณะทำงานต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนและหาคำตอบร่วมกัน พร้อมจะเป็นผู้เรียนรู้ผ่านการลงมือทำจริงโดยเริ่มนำแนวคิดหรือฐานคิดนี้ไปใช้กับองค์กรของตนก่อน แล้วแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรต่อไป

4 การติดต่อประสานงาน (Contact)

5 การหนุนเสริมจากภาคีเครือข่าย (Contribution) ต้องค้นหาแหล่งทุนที่จะมาหนุนเสริม ไม่ว่าจะเป็นทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรม และทุนทางปัญญา ต้องอาศัยแรงใจและแรง

6 การติดตามประเมินผลภายใน (Control) เพื่อประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร ในการดำเนินการประเมินผลภายในโครงการ

7 การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuity) เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสุขในองค์กรที่ยั่งยืนได้ ต้องเกิดจากการพัฒนาและการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายและการสนับสนุนของผู้บริหารองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในองค์กร ตลอดจนการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจน

จากทั้ง 7 ปัจจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถบ่งบอกได้ว่าความสุขในการทำงานของพนักงานนั้นมีปัจจัยหลายอย่างที่สำคัญที่ผู้บริหารองค์กรต้องนำไปคิดทบทวนและสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน โดยอาศัยปัจจัยเหล่านี้ และเมื่อพนักงานเกิดความสุขก็จะส่งผลให้พนักงานมีความรักความผูกพันต่อองค์กร ไม่คิดที่อยากจะจากองค์กรเพื่อไปทำงานที่อื่น เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันองค์กร ก็จะช่วยสร้างประสิทธิภาพการทำงานได้

จากการศึกษาเรื่องของความสุขในการปฏิบัติงาน ความสุขในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งพนักงานทุกคนปรารถนา ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าควรนำปัจจัยเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และสร้างความผูกพันของพนักงาน ให้ทำงานกับองค์กรไปได้นานที่สุด

ความสุขในการทำงานส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน

matemate (2017) ได้กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยสำคัญทั้งกับองค์กรที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ และสำคัญกับตัวพนักงานด้วย ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานว่าจะไปในทิศทางใด มีความผูกพันกับองค์กรหรือไม่ มีความเชื่อมั่นในองค์กรหรือไม่ ประสิทธิภาพการทำงานออกมาเป็นอย่างไร ล้วนแล้วเกิดจากปัจจัยเรื่องของความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญตัวแปรหนึ่ง ดังนั้นการสำรวจว่าพนักงานมีความสุขดีหรือไม่ ยังขาดอะไร ต้องการอะไรเพิ่มเติม คือสิ่งที่นายจ้างและบริษัทควรให้ความสำคัญ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับบริษัท หรือเพื่อดึงดูดให้พนักงานใหม่ที่ดีเข้ามาร่วมงาน รู้หรือไม่ว่าพนักงานส่วนมากเชื่อมั่นว่า ชีวิตการทำงานต้องดีกว่าเดิม และทางเลือกคือ “เปลี่ยนงานใหม่” โดยเฉพาะเมื่อไม่มีความสุขกับการทำงาน

แม้ความสุขจากการทำงานคือ การได้รับโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพ แต่ปัจจัยพื้นฐาน คือ งานใหม่ที่ดีกว่า หรือหากได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น หรือเลื่อนตำแหน่ง ก็ยังทำให้พนักงานคงอยู่กับบริษัทต่อไป บริษัทต่างๆ ต้องใช้ข้อมูลเหล่านี้ในการเพิ่มระดับความสุขให้พนักงานสร้างความผูกพันกับองค์กร รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและดึงดูดพนักงานใหม่ ขณะที่พนักงานก็ต้องเรียนรู้ที่จะวัดระดับความสุขของตัวเอง รวมถึงการมองหางานใหม่หากองค์กรไม่สามารถตอบความต้องการได้ ตรงกับแนวคิด “งานที่ดีกว่าคืองานที่มีความสุข”

จรรยา ดาสา (2552) ได้อธิบายว่า การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลด ความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล แล้วอะไรที่ถือว่าเป็นความสุขในที่ทำงานสนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำ ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานที่ตนทำ ทำงานร่วมกับคนดี ๆรู้ว่างานที่ตนเองทำนั้นมี ความสำคัญมีคนเห็นคุณค่าของงานที่เราทำมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำรู้สึกสนุก มีความสุขในที่ ทำงานมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

Sirisunhirun and Dhirathi (2015) กล่าวว่า ความแตกต่างของลักษณะตัวบุคคลสร้างความแตกต่างในด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่องาน ระดับความสุขในการทำงานและระดับความผูกพันองค์กรสนับสนุนลักษณะของการทำงาน รวมถึงงานที่สำคัญในองค์กร โครงสร้างองค์กร ความเชื่อมั่นในเพื่อนร่วมงานและตัวชี้วัดความสุขในการทำงาน กล่าวคือ ความสุขสมอง และความสุขทางด้านความคิดมีความสัมพันธ์อย่างมากและส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน

Thummakul et al. (2012) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการคนเพื่อให้พวกเขารู้สึกมีความสุขในที่ทำงาน ประเด็นนี้ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย การลงทุนในการสร้างบรรยากาศให้คนทำงานอย่างมีความสุขคือการลงทุนที่คุ้มค่าเพราะเป็นประโยชน์ต่อทั้งพนักงานและนายจ้าง คนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีความสุขในการทำงานจะมีบรรยากาศแห่งพลังการสร้างสรรค์ เช่น ความสามารถในการผลิตที่เพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพ ความพึงพอใจความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมการปรับตัวความยืดหยุ่นและการสูญเสียที่ลดลง รวมถึงโรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงานก็ลดลงด้วย

ตารางที่ 1 ทัศนคติและพฤติกรรมที่เกิดจากความสุข

ทัศนคติที่เกิดจากความสุข	พฤติกรรมที่เกิดจากความสุข
ความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร	อัตราผลผลิตเพิ่มขึ้น
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดี	ระยะเวลาการผลิตต่อหน่วยสั้นลงและง่ายขึ้น
ความรักและสามัคคีในองค์กร	การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
ให้ความสำคัญกับเป้าหมายองค์กร	

สรุปได้ว่าความสุขได้สร้างทั้งทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์กร และความรักสามัคคีที่จะช่วยลดความขัดแย้งในองค์กรของพนักงาน อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่สามารถช่วยเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ระยะเวลาการผลิตต่อหน่วยสั้นลงและทำได้ง่ายขึ้น และช่วยให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร

ทัศนคติในการทำงานของพนักงานมีด้วยกันหลายด้านจากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรที่จะช่วยให้องค์กรรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด เกิดความราบรื่นในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร จึงนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร หมายถึง ความรู้สึกต้องการจะอยู่กับองค์กร และไม่อยากไปจากองค์กร ไม่ว่าจะมีการเพิ่มเงินเดือน หรือมีแรงจงใจใดๆก็ตาม พร้อมทั้งเต็มใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถ อีกทั้งยังส่งผลให้การปฏิบัติของพนักงานมีประสิทธิภาพ เป็นผลให้การปฏิบัติงานโดยภาพรวมขององค์กรมีประสิทธิภาพด้วย และองค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และพันธกิจที่ได้ตั้งเอาไว้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรของพนักงาน

Buchanan (1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identifications) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน/

2 การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมของ องค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่พนักงานแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงานอย่างแน่วแน่ เป็นความ ต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยามยามที่จะรักษาความเป็น สมาชิกของ

องค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กร

สวนีย์ แก้วมณี (2549) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คือ ระดับของคำมั่นสัญญาและการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องการความสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน

ศุภวรรณ หลำผาสุก (2550) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการที่สมาชิกมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร โดยแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของความศรัทธา ความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้กับองค์กรด้วยความจงรักภักดีและมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จารุนันท์ อิทธอาวัชกุล (2553) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความ เต็มใจของบุคลากรในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป รวมไปถึงทัศนคติที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร โดยที่บุคลากรยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

ภัทราพรรณ แซ่ตั้ง (2557) มองว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นความรู้สึกและการแสดงออกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรไปในทิศทางที่ดี จากผลการศึกษาพบว่ามี 3 ด้านที่พนักงานเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร คือ บุคลากรขององค์กรมีความผูกพันด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรมากที่สุด มีความเต็มใจในการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรในรองลงมา และสุดท้ายคือด้านความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ดังนั้นเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ ก็จะช่วยให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานได้

วีรวัชร์ บุญส่ง (2557) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร คือ ความตั้งใจ ใส่ใจของพนักงานที่จะพยายามปฏิบัติงานออกมาให้ดีที่สุดมากกว่าการทำงานแบบปกติ เป็นความรู้สึกเชิงบวกที่จะสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร พนักงานจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อทำงานให้มีประสิทธิภาพ จากผลการศึกษาพบว่ามี 3 ด้านที่พนักงานเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร คือ พนักงานขององค์กรมีความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร มีความเต็มใจในการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร จากการศึกษาความ

ผูกพันองค์กรดังกล่าวจะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานได้ เพราะพนักงานจะมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานอย่างมากที่สุด

ภาณุพงศ์ เจนสุริยะกุล (2557) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่อยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือมองว่ามีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยไม่คิดเปลี่ยนใจไปทำงานให้กับองค์กรอื่น หรือในบางมุมอาจมองได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่พนักงานจำเป็นต้องทำ เพราะถ้าไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วลาออกจากงานจะเกิดผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของพนักงาน โดยมีตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน เมื่อองค์กรสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน พนักงานก็อยากจะคงอยู่กับองค์กรต่อไปโดยไม่อยากจากไปที่ไหน และส่งผลต่อเนื่องไปถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ดีขึ้น

Hewitt Associates (2004) ได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยในเรื่องของความผูกพันของพนักงาน โดยสามารถแบ่งปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสบการณ์ทำงานและระดับความผูกพันออกเป็นแต่ละด้าน ถึงแม้ว่าในแต่ละองค์กรจะมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กรนั้นก็ตาม โดยปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดความผูกพันสามารถสรุปรวมได้ทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่

1 People รวมไปถึงพนักงานทุกระดับที่ทำงานจากระดับล่างจนถึงระดับผู้บริหาร และ รวมไปถึงลูกค้า

2 Work / Value คุณค่าในการดำเนินงาน ที่รวมไปถึงการเห็นคุณค่าและแรงจูงใจจาก ภายในของพนักงาน หน้าที่ในการทำงาน ละทรัพยากร

3 Opportunities โอกาสและความก้าวหน้าในการดำเนินการ หมายรวมไปถึงโอกาส ในการได้รับการฝึกอบรม และได้รับการยอมรับ การพัฒนาศักยภาพในการทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

4 Processes and Procedures คือ วิธีการและแนวทางการทำงาน รวมไปถึงนโยบาย ขององค์กร แนวทางในการบริหารบุคคล

5 Quality of Life คุณภาพชีวิตของพนักงาน รวมไปถึงความสมดุลระหว่างงานและการดำรงชีวิตของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน

6 Compensation / Total Rewards คือ ค่าจ้าง ประโยชน์ และสวัสดิการทั้งด้านที่เป็น ตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

จาก 6 ปัจจัยดังกล่าวข้างต้น จะสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และเมื่อพนักงานได้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมในการทำงานแล้วก็จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

อิทธินัน สันทัศ (2550) ได้กล่าวถึงงานวิจัยของ The Gallup Organization ว่าได้วิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยสรุปไว้ 5 ปัจจัย คือ

1 บรรยากาศ คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งมีทั้งสภาพแวดล้อมที่จับต้องได้ เช่น ระบบงาน นโยบาย บุคคล อันได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง เป็นต้น และ สภาพแวดล้อมที่จับต้องไม่ได้เช่น ความสัมพันธ์ของพนักงานและผู้บริหารในองค์กร ทัศนคติของ แต่ละคน ซึ่งมีอิทธิพลต่ออารมณ์ ความรู้สึกของพนักงานทั้งทางบวกและทางลบในสภาพแวดล้อม ขององค์กรนั้นมีความสำคัญต่อความมุ่งมั่นในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และทีม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานของหัวหน้างาน

2 หัวหน้างานหรือผู้จัดการ คือ การได้รับการสนับสนุนในการทำงาน หรือการดูแลเอาใจใส่ สิ่งสำคัญของหัวหน้างานที่ต้องตระหนัก คือ การที่พนักงานจะทุ่มเททำงานด้วยใจนั้น ต้องเกิดจากการที่พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร ความรู้สึกผูกพันเป็นความรู้สึกที่ลึกซึ้ง ยากแก่การ โยกคลอนหรือเปลี่ยนแปลงเป็นความรู้สึกที่ผลักดันให้ทุ่มเท ทำสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อองค์กรหรือบุคคลที่ รู้สึกผูกพัน จากการวิจัยพบว่าองค์กรจะเติบโต แข็งแกร่งได้เมื่อลูกค้ามีความผูกพันกับองค์กร ลูกค้า จะผูกพันกับองค์กรเมื่อได้รับบริการที่ดีเลิศจากพนักงานที่บริการจากใจ โดยใช้ความพยายามพิเศษส่วนตัวที่จะทำทุกวิถีทาง เพื่อสร้างความพึงพอใจอย่างสูงสุดต่อลูกค้า พนักงานจะทุ่มเทเมื่อมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ความผูกพันของพนักงานเกิดจาก!เมือของหัวหน้างานหรือผู้จัดการที่ ยอดเยี่ยม ที่สามารถมองเห็นจุดแข็ง (Strength) หรือความสามารถพิเศษเฉพาะตัว และจัดให้ พนักงานได้ทำงานที่เหมาะกับจุดแข็งของแต่ละคน ประกอบกับพัฒนาศักยภาพให้สูงยิ่งขึ้น นอกจากนี้หัวหน้างานหรือผู้จัดการ ยังต้องมีจิตวิทยาที่จะจูงใจให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร และอยากทำสิ่งที่ดีที่สุดให้เกิดขึ้นในทุกวันที่ทำงาน การจะทำสิ่งเหล่านี้ได้หมายความว่า หัวหน้างานหรือผู้จัดการจะต้องเข้าใจว่า ในแต่ละตำแหน่งงานนั้นควรจะใช้พนักงานที่มีความสามารถ ความรู้ในเรื่องใดบ้าง และมีทักษะสำคัญใดที่อาจจะฝึกฝนเพิ่มเติมได้ ควรทราบว่าผู้ที่จะมาทำงานนั้นๆ ได้ดีควรมีพื้นฐานความรู้

ด้านใด มีความชอบความถนัดเรื่องอะไรบ้าง นอกจากนั้นหัวหน้างานหรือผู้จัดการยังต้องมีความใกล้ชิดกับพนักงาน และมีความสามารถในการ ประเมินทักษะและความสามารถตลอดเวลา ถ้าหัวหน้างานหรือผู้จัดการไม่มีความสามารถในการประเมิน ก็ไม่สามารถจัดงานที่เหมาะสมกับพนักงานได้

3 ลักษณะของงาน คือ ลักษณะการบริหารงานโดยภาพรวมขององค์กร วิธีการบังคับบัญชา การทำงานได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมตามหลักอาชีวะอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน

4 ความก้าวหน้าในสายอาชีพ คือ นโยบายวางแผนการเติบโตในสายอาชีพให้กับพนักงาน การได้รับโอกาสในการเติบโตในอาชีพของตน การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่ จำเป็นในการทำงาน

5 การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล คือ ความรู้สึกว่าได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม มีความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ความสมดุลระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวจำเป็นต้องอาศัยหัวหน้างานและองค์กรช่วยกัน

ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร สามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ และมีส่วนสำคัญในการสร้างความสุขให้กับพนักงานด้วย กล่าวได้ว่า ถ้าพนักงานมีความสุขก็จะสร้างความผูกพันองค์กรโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยเหล่านี้ เพราะปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวช่วยและส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรักและผูกพันองค์กร และส่งผลต่อเนื่องให้พนักงานมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2554) บอกว่าจากการสำรวจของ Gallup ค้นพบคำถาม 12 ประการ ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการกับอัตราการลาออก (Turnover) การรักษาพนักงาน (Retention) ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า (Customer Metric) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) ผลผลิต (Productivity) และความสามารถในการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์การ คำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงาน มีดังนี้

1 ฉันรู้ว่าฉันถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน (I know what’s expected of me at work)

2 ฉันมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม (I have materials and equipment to do work right)

3 ณ ที่ทำงาน ฉันมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดทุกวัน (At work, I have opportunity to do what I do best everyday)

4 ในช่วงเจ็ดวันที่ผ่านมา ฉันได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี (In the last seven days, I have received recognition or praise for doing good work)

5 ฉันมีหัวหน้าหรือคนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ฉัน(My supervisors, or someone at work, seem to care about me as a person)

6 มีบางคนในที่ทำงานที่คอยสนับสนุนฉันให้ได้รับการพัฒนา (There is someone at work who encourage development)

7 ในที่ทำงานความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับ (At work my opinion seem to count)

8 พันธกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์การทำให้ฉันรู้สึกว่างานของฉันนั้นสำคัญ (The mission or purpose of company make me feel my job is important)

9 เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ (My associates or fellow employees are committed to doing quality work)

10 ฉันมีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน (I have a best friend at work)

11 ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา มีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของฉัน (In the last six months, someone at work has talks to me about my progress)

12 เมื่อปีที่ผ่านมาฉันได้มีโอกาสที่เรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (This last years, I have had opportunities to learn and grow at work)

จากคำถามทั้ง 12 คำถามข้างต้น สามารถสรุปเป็นปัจจัยได้ 12 ด้าน ซึ่งแบ่งตามลำดับขั้นความผูกพันทั้ง 4 ขั้น ได้ดังนี้

1 ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ประกอบด้วย ความคาดหวัง เครื่องมือและอุปกรณ์

2 ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) ประกอบด้วย โอกาสที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด การได้รับการยอมรับ การดูแลเอาใจใส่ และการพัฒนา

3 ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) ประกอบด้วย การยอมรับในความคิดเห็น ภารกิจ/วัตถุประสงค์ เพื่อนร่วมงานมีคุณภาพ และเพื่อนที่ดีที่สุด

4 ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) ประกอบด้วย ความก้าวหน้า และการเรียนรู้และพัฒนา

จากทั้ง 12 ปัจจัยข้างต้นสามารถบ่งบอกได้ชัดเลยว่า มีประเด็นอะไรบ้างที่พนักงานอยากได้จากการทำงานและจะเกิดความผูกพันองค์กรได้ ผู้บริหารควรทำอย่างไรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน และเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันองค์กร พนักงานก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเกิดจากความรักและความมั่นใจในองค์กร

The Gallup Organization ได้นำแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การมาศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1 พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความดั้งอก และดั้งใจ และคำนึงถึงองค์การ

2 พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์การ (Not - engaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความ กระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานโดยไม่ตั้งใจ

3 พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มี ความสุขในการทำงาน

นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้ว จากการสำรวจของ The Gallup Organization จากจำนวนพนักงาน จำนวน 3 ล้านคน ใน 350 องค์การของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์การนานขึ้นก็จะยิ่งมีความผูกพันลดน้อยลง แต่การให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์การจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การเพิ่มมากขึ้น จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าองค์การหรือนายจ้างควรที่จะมุ่งเน้นไปที่

ความต้องการพื้นฐานของพนักงานคือ ควรตั้งวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายรวมไปจนถึงความคาดหวังให้ชัดเจน เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานรู้ว่าผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการคืออะไร และงานที่ควรจะปฏิบัติเป็นอย่างไร และสิ่งที่สำคัญก็คือนายจ้างจะต้องรู้จักเปิดโอกาสให้พนักงานได้ลงมือทำในสิ่งที่พวกเขาทำได้ดีที่สุด และควรแสดงออกซึ่งความเอาใจใส่ต่อพนักงาน เพราะการที่พนักงานได้ทำในสิ่งที่พวกเขาทำได้ดีที่สุด จะทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุดได้

พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558) กล่าวว่า การที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมีหลายด้าน เช่น ความรู้สึกผูกพันหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สภาพการทำงาน สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีระบบสารสนเทศสนับสนุนการทำงาน เป็นต้น

สรุปได้ว่าทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร เป็นความรู้สึกที่พนักงานอยากจะทำงานกับองค์กรต่อไปให้นานที่สุด รู้สึกมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจ เพื่อจะช่วยให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ แม้จะต้องเสียสละความสุขส่วนตัวไปบ้างก็ตาม ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าควรนำปัจจัยด้านต่างๆ เข้ามาเสริมสร้างความผูกพันองค์กร เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่ล้ำค่ามากสำหรับองค์กรในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันองค์กรก็จะช่วยให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีในด้านอื่นๆ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงานตามไปด้วย และความผูกพันองค์กรจะสะท้อนถึงพฤติกรรมของพนักงานที่มีกับองค์กรได้ดี ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรจึงส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน ดังนี้

ตารางที่ 2 พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดจากทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร

พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดจากทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร
1 เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
2 แสดงออกไปในทิศทางเดียวกับสมาชิกคนอื่นๆ
3 การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
4 แสดงออกถึงความศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กร
5 แสดงออกถึงความเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อความสำเร็จขององค์กร

มหาวิทยาลัยศิลปากร

พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดจากทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรมีหลายประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษา แต่ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการศึกษาพฤติกรรมในด้านการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด เนื่องจากทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรจะเป็นตัวชี้วัดตัวหนึ่งที่บ่งบอกได้ว่าพนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ และผลลัพธ์ของการศึกษาพฤติกรรมในด้านการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ผู้บริหารได้นำไปปรับใช้ในการบริหารพนักงานให้พนักงานแต่ละคนมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้บริหารได้ทราบถึงปัจจัยที่จะทำให้พนักงานมีผลปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและส่งผลให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ จึงนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การทำงานให้เสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ในระยะเวลาที่น้อยที่สุด สูญเสียพลังงานน้อยที่สุด และงานที่ได้ออกมาต้องเป็นงานที่ดี มีคุณภาพ ความสำคัญของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ คือ ช่วยให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างคล่องตัว และยังส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับงานและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างราบรื่น

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

Robert and Kenneth (1967) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ การปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

1 ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลุล่วงไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

2 ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบ เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข

3 ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้ อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับ หรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4 ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือ หรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5 ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในเชิงการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของปริมาณงานที่ออกมา คุณภาพของชิ้นงาน อัตราผลผลิต ตลอดจนปริมาณผลผลิตที่สูญเสียไป

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพไว้ว่ามีความหมายรวมถึง ผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณาคือ

1 ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม

2 ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและ ให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

วิทยา ด่านธำรงกูล (2546) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพว่าหมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้น ว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพจึงหมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมาน สามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย

Gilmer (1966) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1 ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2 โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

3 การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งการดำเนินงานในหน่วยงานนั้น

4 ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำที่ได้รับและรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

5 ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ

6 การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน

7 การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

8 สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะกับการปฏิบัติงาน

9 ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

10 สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการด้านอื่นๆ เป็นต้น

ปัจจัยเหล่านี้ยังมีความเกี่ยวเนื่องกับความสุขและทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรด้วย เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยหลักๆและสำคัญต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทางการทำงานของพนักงานแต่ละคน ว่ามีความสุขมากน้อยเพียงใด มีความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ ถ้าองค์กรสร้างปัจจัยเหล่านี้เพื่อสนับสนุนการทำงานของพนักงานได้มากเพียงพอต่อความต้องการของพนักงานจะส่งผลให้พนักงานเกิดความความสุขและผูกพันกับองค์กร และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

สำหรับการวัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นเรื่องยากที่จะวัดออกมาได้เป็นค่าที่แน่นอน ดังนั้นจึงจำเป็นที่ต้องทำการวัดโดยทางอ้อม โดยได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่าผลของการ

ปฏิบัติงานของพนักงานจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพตัวของพนักงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรถูกกำหนดขึ้นด้วยปัจจัยที่แตกต่างกันของแต่ละองค์กร แล้วแต่ประเภทของธุรกิจที่ดำเนินการ เช่น ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลคือสภาพคล่องทางการเงิน สภาพทางเศรษฐกิจ ธุรกิจทางด้านงานบริการ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ ความรวดเร็ว ความสะดวกในการให้บริการ เป็นต้น ดังนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานในการวิจัยครั้งนี้จะหมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จอย่างดีตามที่ได้ตั้งไว้

จินตนาพร สุวรรณจันทร์ดี (2548) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับตัววัดประสิทธิภาพของวิธี DEA ประกอบด้วย

1 ประสิทธิภาพทางด้านเทคนิคโดยรวม (Overall Technical Efficiency) คือ ค่าประสิทธิภาพที่พิจารณาถึงประสิทธิภาพเชิงเทคนิคที่แท้จริง (Pure Technical Efficiency) และประสิทธิภาพต่อขนาด (Scale Efficiency) ร่วมกัน ซึ่งจะได้จากการคำนวณค่าความมีประสิทธิภาพโดยใช้แบบจำลอง CCR

2 ประสิทธิภาพเชิงเทคนิคที่แท้จริง (Technical Efficiency หรอ Pure Technical Efficiency) คือ ค่าประสิทธิภาพการผลิตที่เกิดจากการที่หน่วยผลิตได้บนเส้น production frontier ซึ่ง เป็นจุดการผลิตที่ได้ปริมาณผลผลิตที่มากที่สุดจากปัจจัยการผลิตที่กำหนด หรือ จุดการผลิตที่ใช้ปัจจัยการผลิตน้อยที่สุด ณ ระดับปริมาณผลผลิตที่กำหนด ซึ่งค่าประสิทธิภาพเชิงเทคนิคจะเป็นประสิทธิภาพที่เกิดจากกระบวนการผลิตที่แท้จริง โดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพต่อขนาด (Scale Efficiency) ซึ่งค่า Technical Efficiency จะได้จากการคำนวณโดยใช้แบบจำลอง BCC

3 ประสิทธิภาพต่อขนาด (Scale Efficiency) คือ ค่าประสิทธิภาพที่เกิดขึ้น ณ ระดับการผลิตที่ต้นทุนเฉลี่ยต่ำที่สุดนั้นเอง ค่า Scale Efficiency เกิดจากการนำค่า Overall Technical Efficiency หารด้วยค่า Technical Efficiency ซึ่งถ้าระดับการผลิตมากขึ้นหรือน้อยลงจากจุดที่เกิด Scale Efficiency จะทำให้ค่าความมีประสิทธิภาพโดยรวมลดลง

4 หน่วยการตัดสินใจ หรอ Decision Making Unit - DMU คือ หน่วยการผลิตภายใน องค์กรที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะที่เหมือนกัน ใน 1 DMU จะประกอบด้วย ปัจจัยการผลิต และ ผลผลิตที่ได้จากปัจจัยการผลิตที่ผ่านกระบวนการผลิตภายใน DMU เดียวกัน

5 เส้นขอบเขตประสิทธิภาพ (Efficient frontier) คือ ขอบเขตของการดำเนินงานที่ดีที่สุดหรือมีประสิทธิภาพการผลิตสูงสุด เมื่อเทียบกับหน่วยผลิตอื่นๆ โดยที่หน่วยการผลิตที่อยู่บนเส้นขอบเขตประสิทธิภาพจะมีค่าประสิทธิภาพเต็ม 100% ส่วนหน่วยการผลิตที่ไม่อยู่บนเส้นขอบเขตประสิทธิภาพจะมีประสิทธิภาพต่ำกว่า 100%

6 ชุดข้อมูลอ้างอิง (Reference set) คือ ชุดของข้อมูลที่ประกอบด้วยหน่วยการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ และหน่วยการตัดสินใจที่ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งค่าความมีประสิทธิภาพที่คำนวณได้ของแต่ละหน่วยการตัดสินใจ จะคำนวณจากการเปรียบเทียบการดำเนินงานของแต่ละหน่วยการตัดสินใจที่อยู่ภายใต้ชุดข้อมูลอ้างอิงเดียวกัน ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง competency ที่เหมือนกันของพนักงานแต่ละคน

DEA เป็นวิธีการวัดค่าความมีประสิทธิภาพจากการผลิต (efficiency score) ของแต่ละหน่วยการตัดสินใจ (Decision Making Unit - DMU) ซึ่งในแต่ละ DMU จะประกอบด้วยปัจจัยการผลิต และผลผลิตหลายชนิด ดังนั้นค่าความมีประสิทธิภาพจึงวัดได้จากสัดส่วนระหว่างผลผลิตรวมถ่วงน้ำหนัก (weighted outputs) และปัจจัยการผลิตรวมถ่วงน้ำหนัก (weighted inputs)

$$\text{ค่าความมีประสิทธิภาพ} = \frac{\text{ผลผลิตรวม ถ่วงน้ำหนัก}}{\text{ปัจจัยการผลิตรวมถ่วงน้ำหนัก}}$$

ดังนั้น ค่าความมีประสิทธิภาพที่ได้จึงเป็นค่าความมีประสิทธิภาพเชิงสัมพัทธ์ (Relative efficiency) เนื่องจากมีการนำปัจจัยการผลิต และผลผลิตในแต่ละ DMU มาเปรียบเทียบกัน เพื่อนำไป หาขอบเขตความมีประสิทธิภาพในการผลิต (efficient frontier) สำหรับ DMU ที่อยู่บน efficient frontier จะถูกประเมินว่ามีประสิทธิภาพ100%และ DMU ที่ไม่อยู่บน efficient frontier ก็จะถูก ประเมินว่ามีประสิทธิภาพต่ำกว่า 100% โดยที่ค่าประสิทธิภาพที่ลดน้อยลงไปจะเท่ากับระยะห่าง ระหว่าง DMU นั้นๆ กับ efficient frontier

ปัทมาพร ท่อชู (2559) ได้กล่าว ถึงประโยชน์ของการทำงานที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อองค์กรอย่างไร มีดังนี้

1 ช่วยทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2 ช่วยเพิ่มกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงานและช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน

3 ช่วยทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่รวดเร็ว

4 ช่วยทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า หรือพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

5 ทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ลดความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา ทรัพยากรและกำลังคน

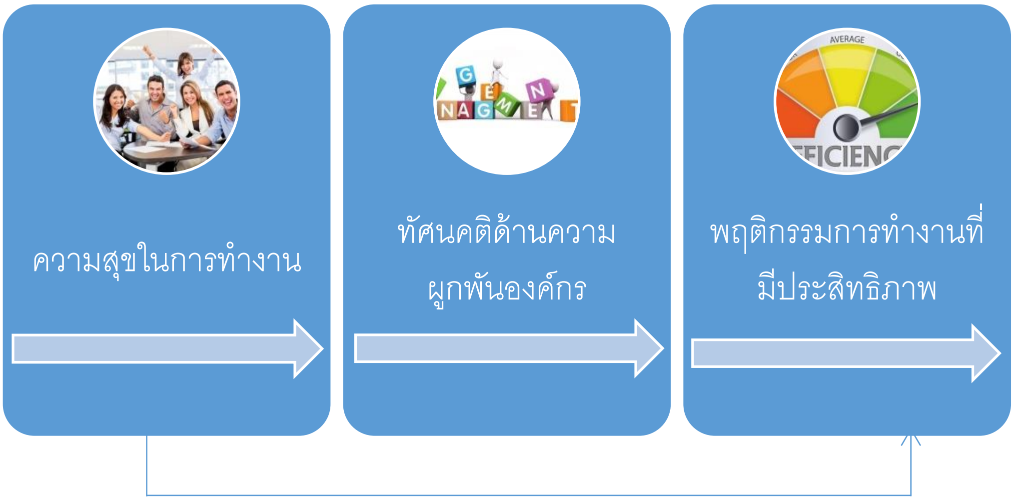
6 องค์กรมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ ด้วยวิธีการทำงานที่เหมาะสม ลดปัญหาอุปสรรคและมีความสุขในการทำงาน

7 ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เมื่อพัฒนาตนเองแล้วจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนานั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานและองค์กรต่อไป

ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าควรนำประโยชน์จากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานไปสร้างกิจกรรมอื่นๆ ภายในองค์กรต่อไป เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด เช่น จัดอบรมเสริมความรู้ในงานด้านอื่นๆ ที่พนักงานสนใจหรือเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เป็นต้น

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรม การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่ได้กล่าวเกี่ยวกับแนวคิดความคิดเกี่ยวความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติในด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมาแล้วนั้น สามารถบ่งบอกได้ว่าถ้าพนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น มีความคิดที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่งผลต่อเนื่องไปยังพฤติกรรมพนักงาน คือ ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทำงานที่มอบหมายได้เป็นอย่างดี และงานที่ออกมามีคุณภาพ โดยการสร้างความสัมพันธ์เหล่านี้ต้องอาศัยปัจจัยต่างๆในการสร้างความความสุขในการปฏิบัติงาน ความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ดังจะเห็นได้จากภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง 3 ตัวแปร ด้านล่างนี้



ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่าง 3 ตัวแปร

2.4 ประวัติความเป็นมาของบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในการศึกษาครั้งนี้

บริษัทโลจิสติกส์แห่งนี้เป็นผู้ให้บริการขนส่งแบบด่วนรายใหญ่รายหนึ่งของโลก โดยให้บริการรับส่งพัสดุที่รวดเร็ว เชื่อถือได้ และตรงต่อเวลา สู่ทุกจุดหมายปลายทางมากกว่า 220 ประเทศทั่วโลก มีเครือข่ายการขนส่งทั้งภาคพื้นดิน และทางอากาศทั่วโลก เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกด้านการจัดส่งพัสดุด่วนในเวลาจำกัด พร้อมทั้งรับประกันการคืนเงินตามเงื่อนไขที่กำหนด เริ่มมีแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายระหว่างประเทศกว่า 25 ปีมาแล้ว เมื่อบริษัทได้ลงทุนซื้อบริษัทขนส่งสินค้าแห่งหนึ่ง ซึ่งมีสำนักงานอยู่ในยุโรปและเอเชียในปี 1984

ปี 1997 เปิดตัวบริการเที่ยวบินรอบโลก (Round-the-World) ซึ่งจะปรับปรุงให้บริการระหว่างยุโรป เอเชีย และสหรัฐอเมริกาดีขึ้น

ปี 2002 เปิดเส้นทาง Round-the-World เชื่อมต่อสหรัฐอเมริกา เอเชียแปซิฟิกและยุโรป เพิ่มข้อเสนอบริการระหว่างเอเชียแปซิฟิกและยุโรป ด้วยเครื่องบินขนส่งที่ได้รับการปรับปรุงใหม่ โดยจะมีขีดความสามารถในการรองรับพัสดุเพิ่มเป็นสองเท่าและเพิ่มปริมาตรการขนส่งพัสดุอีก 50 ตันต่อวัน

ปี 2006 เปิดศูนย์กลางเอเชียแปซิฟิกอย่างเป็นทางการ ในประเทศจีน

ปี 2012 ขยายเครือข่ายจากเอเชียสู่ตลาดในตะวันออกกลางในเดือกุมภาพันธ์ เพิ่มการเชื่อมต่อจากเอเชียสู่อินเดีย เพิ่มเส้นทางใหม่กวางเจา-มุมไบ-ดูไบ-เดลลี-กวางเจา

ปี 2016 การขยายพอร์ตโซลูชั่นโดยการเข้าซื้อกิจการ บริษัทโลจิสติกส์อีกแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นผู้นำในตลาดยุโรป เพื่อผนวกความแข็งแกร่งของเครือข่ายการขนส่งแบบด่วนทางอากาศที่ใหญ่ที่สุดในโลกเข้ากับเครือข่ายขนส่งภาคพื้นดินที่ดีที่สุดในยุโรป

ผู้วิจัยได้เลือกบริษัทโลจิสติกส์แห่งนี้มาเป็นกรณีศึกษาในครั้งนี้ เนื่องจากบริษัทนี้เป็นบริษัทที่มีขนาดใหญ่มากและมีชื่อเสียงระดับโลกที่ดำเนินธุรกิจขนส่งระหว่างประเทศที่มีความเชี่ยวชาญ และความสามารถในการขนส่งสินค้าไปยังประเทศปลายทางได้มากที่สุดในโลก อีกทั้งยังยังมีการขยายกิจการอยู่ตลอดเวลา ไม่มีการหยุดนิ่ง มีการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันอยู่เสมอ ในปีที่ผ่านมาบริษัทโลจิสติกส์แห่งนี้ได้รับรางวัลสุดยอดนายจ้างดีเด่นแห่งเอเชียแปซิฟิก ติดต่อกันเป็นครั้งที่ 6 จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจว่า การได้รับรางวัลนี้ต้องเป็นผลจาการที่พนักงานให้การยอมรับ และคงเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไปให้นานที่สุด ดังนั้นความรู้สึกผูกพันองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงความสุขและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้วย จึงเป็นบริษัทที่น่าสนใจและยังมีการศึกษาเกี่ยวกับบริษัทนี้ค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยจึงอยากทราบถึงความสุขในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอย่างไร

าวิทยาลัยศิลปา

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "ความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร" เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วยระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

3.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเน้นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรเพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ SPSS (Statistic Package for Social Science) การวิเคราะห์จะแสดงผลลัพธ์เป็นจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาสรุปและอภิปรายผล

3.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ประชากรจำนวน 420 คน

3.3 ขนาดตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่กำหนดไว้โดยอาศัยหลักการคำนวณจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมตามแนวทางของKrejcie and Morgan (ประสพชัย พสุนนท์, 2555) ในการวิจัยครั้งนี้บริษัทมีจำนวนประชากรทั้งหมด 420 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงเป็น 201 คน ตามตารางด้านล่าง

ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384

ภาพที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมตามแนวทาง Krejcie and Morgan (ประสพชัย พสุนนท์, 2555)

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย มีทั้งคำถามปลายปิด และ คำถามปลายเปิด แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ เป็นข้อคำถามปลายปิด โดยในแต่ละข้อให้เลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ของครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ลักษณะของแบบสอบถามผู้วิจัยใช้มาตรการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert, 1976) เป็นการวัดระดับความคิดเห็นในการทำงานซึ่งมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย
คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การประเมินค่าคะแนนที่ได้จากการวัดข้อมูลจากแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ระดับ การแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการของเบส (Best, 1981) ใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ระดับคะแนน 4.50-5.00 หมายความว่า มีความเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับคะแนน 3.50-4.49 หมายความว่า มีความเห็นในระดับเห็นด้วย
ระดับคะแนน 2.50-3.49 หมายความว่า มีความเห็นในระดับไม่แน่ใจ
ระดับคะแนน 1.50-2.49 หมายความว่า มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย
ระดับคะแนน 1.00-1.49 หมายความว่า มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด

3.5 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือวิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการ เพื่อวิเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มาร่างเป็นแนวคำถามเพื่อสร้างแบบสอบถาม

2 การทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยควรศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง หนังสือ สิ่งพิมพ์ วารสาร และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และการค้นคว้าข้อมูลจากเครือข่ายต่างๆ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและนำไปสร้างแบบสอบถาม

3 นำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความคลอบคลุมในทุกประเด็นและเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัยและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ราย โดยการหาค่า IOC (Item-Objective Congruence Index) พิจารณาว่าหากได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไปถือว่ามีความเที่ยงตรงของเนื้อหาและสามารถนำไปทดลองใช้ในการเก็บข้อมูลได้ (ค่า IOC ที่ได้ เท่ากับ 0.6 สามารถนำไปทดลองใช้ในการเก็บข้อมูลได้)

4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่น โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ระดับปฏิบัติการของบริษัทนี้ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่เขตปลอดภาษีอากร (Freezone) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ซึ่งเป็นประชากรที่ใกล้เคียงจำนวน 350 ราย แล้วนำแบบสอบถามมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามแนวคิดของครอนบัค (Cronbach, 1951) โดยค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามทั้งแบบสอบถามต้องเกิน 0.7 (ค่าความเชื่อมั่นที่ได้ เท่ากับ 0.8 สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้)

5 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องและตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บข้อมูลจากพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งนี้ จำนวน 201 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

1 แจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งนี้ และรอรับกลับทันที

2 ตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถามแต่ละชุดจนครบ 201 ชุดและนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 ราย นำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Science) สำหรับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ผลออกมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาเสนอผลการศึกษา โดยเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาประกอบตารางการอธิบายข้อมูลโดยแสดงข้อมูลดังนี้

1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ของครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน คำนวณหาค่าสถิติ ได้เป็น จำนวน (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2 วิเคราะห์ข้อมูลในด้านความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และประเมินระดับค่าเฉลี่ยจำแนกเป็นรายด้าน

3 วิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการปฏิบัติงานโดยใช้จำนวน (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) และคะแนนรวม เพื่อจำแนกระดับความสุข

4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้การทดสอบสถิติที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

5 วิเคราะห์อิทธิพลของความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) โดยมี X เป็นตัวแปรอิสระ และ Y เป็นตัวแปรตาม และแปลความหมายค่า β_1 ได้ดังนี้ (ประสพชัย พสุนนท์, 2555)

1 ถ้า $\beta_1 = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

2 ถ้า β_1 มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อยมากหรือแทบจะไม่มีความสัมพันธ์กัน

3 ถ้า $\beta_1 > 0$ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์แบบแปรผันตรง

4 ถ้า $\beta_1 < 0$ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์แบบแปรผกผัน

6 การนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอในรูปแบบของตารางพร้อมทั้งแปลผล

มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นด้านทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการในด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีต่อองค์กร และศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 201 คน สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	65	32.34
หญิง	136	67.66
รวม	201	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย เกินครึ่งเป็นเพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 67.66 และเป็นเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.34

ตารางที่ 4 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
20-29 ปี	88	43.78
30–39 ปี	86	42.79
40 ปี ขึ้นไป	27	13.43
รวม	201	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย 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

ตารางที่ 5 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
โสด	106	52.74
สมรส	83	41.29
หย่าร้าง	12	5.97
รวม	201	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย เกินครึ่งสถานภาพโสด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 52.74 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 41.29 และ หย่าร้าง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.97

ตารางที่ 6 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	158	78.61
ปริญญาโท	43	21.39
รวม	201	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย เกินครึ่งมีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 78.61 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.39

ตารางที่ 7 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 18,000 บาท	20	9.95
18,001-28,000 บาท	82	40.80
28,001-38,000 บาท	82	40.80
38,001-48,000 บาท	11	5.47
48,001-58,000 บาท	6	2.99
รวม	201	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 18,001-28,000 บาท และ28,001-38,000 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

ตารางที่ 8 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	13	6.47
1 – 3 ปี	44	21.89
3 – 6 ปี	109	54.23
7 ปี ขึ้นไป	35	17.41
รวม	201	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย 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

ตารางที่ 9 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน

ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	7	3.48
10,001 – 20,000 บาท	103	51.24
20,001 – 30,000 บาท	69	34.33
30,001 บาท ขึ้นไป	22	10.95
รวม	201	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ครึ่งหนึ่งค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 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

4.2 ผลการวิเคราะห์ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการปฏิบัติงาน

ความสุขในการปฏิบัติงาน	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)			
1.ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานช่วยให้มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี	0 0.00	8 (3.98)	37 (18.41)	74 (36.82)	82 (40.80)	4.14	0.86	มาก
2.ความสุขในการปฏิบัติงานทำให้ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	0 0.00	5 (2.49)	37 (18.41)	88 (43.78)	71 (35.32)	4.12	0.79	มาก
3.ความสุขในการปฏิบัติงานสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ท่าน	1 (0.50)	13 (6.47)	42 (20.90)	64 (31.84)	81 (40.30)	4.05	0.96	มาก
4.ความสุขในการปฏิบัติงานทำให้ท่านเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด	1 (0.50)	15 (7.46)	41 (20.40)	60 (29.85)	84 (41.79)	4.05	0.98	มาก
5.ความสุขในการปฏิบัติงานทำให้ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติงานเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	0 0.00	14 (6.97)	63 (31.34)	55 (27.36)	69 (34.33)	3.89	0.96	มาก
6.ความสุขในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ดี	0 0.00	6 (2.99)	56 (27.86)	79 (39.30)	60 (29.85)	3.96	0.84	มาก
7.ท่านรู้สึกสนุกกับการปฏิบัติงาน	0 0.00	7 (3.48)	52 (25.87)	97 (48.26)	45 (22.39)	3.90	0.78	มาก
8.ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	0 0.00	5 (2.49)	42 (20.90)	99 (49.25)	55 (27.36)	4.01	0.76	มาก
9.ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาการปฏิบัติงาน	0 0.00	7 (3.48)	64 (31.84)	82 (40.80)	48 (23.88)	3.85	0.82	มาก
10.ท่านรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน	1 (0.50)	4 (1.99)	69 (34.33)	64 (31.84)	63 (31.34)	3.92	0.88	มาก
รวมเฉลี่ย						3.99	0.45	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสุขในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานช่วยให้มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี ($\bar{X}$ = 4.14, SD = 0.86) ความสุขในการปฏิบัติงานทำให้ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.12, SD = 0.79) และความสุขในการปฏิบัติงานทำให้ท่านเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุดและ ความสุขในการปฏิบัติงานสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ท่านในจำนวนที่เท่ากันคือ ($\bar{X}$ = 4.05, SD = 0.98, 0.96) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ด้านทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร

ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)			
1.ความผูกพันของท่านที่มีต่อบริษัทเกิดจากความสุขในการปฏิบัติงาน	0	6	58	97	40	3.85	0.77	มาก
	0.00	(2.99)	(28.86)	(48.26)	(19.90)			
2.ท่านมีความภูมิใจที่เป็นพนักงานของบริษัท	0	5	34	115	47	4.01	0.71	มาก
	0.00	(2.49)	(16.92)	(57.21)	(23.38)			
3.ท่านมีความเต็มใจให้ความร่วมมือกับบริษัทเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	2	5	29	102	63	4.09	0.80	มาก
	(1.00)	(2.49)	(14.43)	(50.75)	(31.34)			
4.การยอบรับเป้าหมายและค่านิยมบริษัทเป็นสิ่งที่พนักงานควรตระหนักและปฏิบัติตาม	1	8	53	75	64	3.96	0.89	มาก
	(0.50)	(3.98)	(26.37)	(37.31)	(31.84)			
5.ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษต่างๆ ของบริษัท แม้จะเป็นวันหยุดของท่านก็ตาม	2	13	64	72	50	3.77	0.93	มาก
	(1.00)	(6.47)	(31.84)	(35.82)	(24.88)			
6.เมื่อเกิดปัญหาท่านพยายามแก้ไขปัญหาให้บริษัทอย่างเต็มที่	1	4	68	92	36	3.79	0.77	มาก
	(0.50)	(1.99)	(33.83)	(45.77)	(17.91)			
7.ท่านรู้สึกผูกพันกับบริษัทมาก	2	19	58	81	41	3.70	0.93	มาก
	(1.00)	(9.45)	(28.86)	(40.30)	(20.40)			
8.ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นพนักงานของบริษัท	5	7	63	83	43	3.76	0.91	มาก
	(2.49)	(3.48)	(31.34)	(41.29)	(21.39)			
9.ท่านเห็นด้วยและยอมรับนโยบายของบริษัท	3	4	60	86	48	3.86	0.86	มาก
	(1.49)	(1.99)	(29.85)	(42.79)	(23.88)			
10.เพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ท่านเกิดความผูกพันต่อบริษัท	0	10	61	63	67	3.93	0.91	มาก
	0.00	(4.98)	(30.35)	(31.34)	(33.33)			
รวมเฉลี่ย						3.87	0.42	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านด้านทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีความเต็มใจให้ความร่วมมือกับบริษัทเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.09, SD = 0.80) ท่านมี

ความภูมิใจที่เป็นพนักงานของบริษัท ($\overline{X}$ = 4.01, SD = 0.71) และ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมบริษัทเป็นสิ่งที่พนักงานควรตระหนักและปฏิบัติตาม ($\overline{X}$ = 3.96, SD = 0.89) ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)			
1.การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นผลมาจากความสุขในการปฏิบัติงานและทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร	1 (0.50)	7 (3.48)	51 (25.37)	89 (44.28)	53 (26.37)	3.93	0.84	มาก
2.การสร้างบรรยากาศที่ดีในบริษัทมีส่วนให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1 (0.50)	4 (1.99)	31 (15.42)	98 (48.76)	67 (33.33)	4.12	0.77	มาก
3.การปฏิบัติงานเป็นทีมทำให้ท่านปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	0 0.00	8 (3.98)	41 (20.40)	87 (43.28)	65 (32.34)	4.04	0.83	มาก
4.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงเพราะความสุขลดลง	1 (0.50)	10 (4.98)	48 (23.88)	80 (39.80)	62 (30.85)	3.96	0.89	มาก
5.การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของท่านจะช่วยให้บริษัทเติบโตไปในทิศทางที่ดี	1 (0.50)	9 (4.48)	49 (24.38)	75 (37.31)	67 (33.33)	3.99	0.90	มาก
6.การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ท่านได้การยอบรับจากเพื่อนร่วมงาน	0 0.00	15 (7.46)	53 (26.37)	77 (38.31)	56 (27.86)	3.87	0.91	มาก
7.การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญเสมอ	0 0.00	15 (7.46)	59 (29.35)	67 (33.33)	60 (29.85)	3.86	0.93	มาก
8.การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ท่านได้รับผลตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ	1 (0.50)	13 (6.47)	56 (27.86)	77 (38.31)	54 (26.87)	3.85	0.91	มาก
9.บริษัทมีการจัดอบรมและพัฒนาพนักงานอยู่เสมอ	0 0.00	10 (4.98)	53 (26.37)	71 (35.32)	67 (33.33)	3.97	0.89	มาก
10.บริษัทจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้เพียงพอต่อความต้องการของท่าน	1 (0.50)	12 (5.97)	60 (29.85)	65 (32.34)	63 (31.34)	3.88	0.94	มาก
รวมเฉลี่ย						3.94	0.46	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การสร้างบรรยากาศที่ดีในบริษัทมีส่วนให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.12, SD = 0.77) การปฏิบัติงานเป็นทีมทำให้ท่านปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.04, SD = 0.83) และ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของท่านจะช่วยให้บริษัทเติบโตไปในทิศทางที่ดี ($\overline{X}$ = 3.99, SD = 0.90) ตามลำดับ

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ใช้การทดสอบตัวสถิติที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวตัวสถิติเอฟ (F-test)

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	ความสุขในการปฏิบัติงาน		ค่า t	ค่า df	ค่า Sig.
	Mean	SD			
ชาย	3.85	0.11	3.947	18	.730
หญิง	4.06	0.12			

จากตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ พิจารณาระดับความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเพศชายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.85) และเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.06) สำหรับการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติที (t-test) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่าค่าที เท่ากับ 3.947 และค่า Sig. เท่ากับ .730 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศที่ต่างกันของพนักงาน มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร จำแนกตามเพศ

เพศ	ความสุขในการปฏิบัติงาน		ค่า t	ค่า df	ค่า Sig.
	Mean	SD			
ชาย	3.79	0.16	1.900	18	.430
หญิง	3.91	0.12			

จากตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร จำแนกตามเพศ พิจารณาระดับทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร พบว่า พนักงานเพศชายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.79) และเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.91) สำหรับการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติที (t-test) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร พบว่าค่าที เท่ากับ 1.900 และค่า Sig. เท่ากับ . .430 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศที่ต่างกันของพนักงาน มีทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามเพศ

เพศ	ความสุขในการปฏิบัติงาน		ค่า t	ค่า df	ค่า Sig.
	Mean	SD			
ชาย	3.83	0.14	3.109	18	.356
หญิง	4.00	0.09			

จากตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามเพศ พิจารณาระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่า พนักงานเพศชายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.83) และเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.00) สำหรับการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติที (t-test) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่าค่า t เท่ากับ 3.109 และค่า Sig. เท่ากับ .356 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศที่ต่างกันของพนักงาน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การทดสอบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุ

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสุขในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.539	2	1.769	9.614	.000**
	ภายในกลุ่ม	36.437	198	.184		
	รวม	39.976	200			
ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.227	2	.613	3.538	.031*
	ภายในกลุ่ม	34.326	198	.173		
	รวม	35.553	200			
พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.114	2	1.557	7.855	.001**
	ภายในกลุ่ม	39.243	198	.198		
	รวม	42.357	200			

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุ พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่าง ซึ่งแสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตาราง 17-19

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD)

อายุ	Mean	20-29 ปี	30–39 ปี	40 ปี ขึ้นไป
		4.14	3.89	3.81
20-29 ปี	4.14	-	.24218**	.32525**
			(.000)	(.001)
30–39 ปี	3.89		-	.08307
				(.381)
40 ปี ขึ้นไป	3.81			-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันกับความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-29 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30–39 ปี มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.01 ซึ่งเท่ากับ .000 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-29 ปี มีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30–39 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-29 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.01 ซึ่งเท่ากับ .001 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-29 ปี มีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรจำแนกตามอายุโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD)

อายุ	Mean	20-29 ปี	30–39 ปี	40 ปี ขึ้นไป
		3.96	3.81	3.78
20-29 ปี	3.96	-	.14979*	.17761
			(.019)	(.054)
30–39 ปี	3.81		-	.02782
				(.762)
40 ปี ขึ้นไป	3.78			-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันกับทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรโดยรวมโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-29 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30–39 ปี มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ .019 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-29 ปี มีทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30–39 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.15

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามอายุโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD)

อายุ	Mean	20-29 ปี	30–39 ปี	40 ปี ขึ้นไป
		4.08	3.86	3.78
20-29 ปี	4.08	-	.22714*	.30518*
			(.001)	(.002)
30–39 ปี	3.86		-	.07804
				(.428)
40 ปี ขึ้นไป	3.78			-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพโดยรวมโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-29 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30–39 ปี มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ .001 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-29 ปี มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30–39 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-29 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.01 ซึ่งเท่ากับ .002 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-29 ปี มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

ตารางที่ 20 การทดสอบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามสถานภาพ

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสุขในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.627	2	2.314	12.960	.000
	ภายในกลุ่ม	35.349	198	.179		
	รวม	39.976	200			
ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.525	2	.262	1.484	.229
	ภายในกลุ่ม	35.028	198	.177		
	รวม	35.553	200			
พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.432	2	1.716	8.729	.000
	ภายในกลุ่ม	38.925	198	.197		
	รวม	42.357	200			

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่าง ซึ่งแสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตาราง 21-22

ในขณะที่ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .229 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ยอมสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรไม่แตกต่าง

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD)

สถานภาพ	Mean	โสด	สมรส	หย่าร้าง
		4.13	3.82	3.88
โสด	4.13	-	.31039*	.24874
			(.000)	(.055)
สมรส	3.82		-	.06165
				(.637)
หย่าร้าง	3.88			-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกันกับความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.01 ซึ่งเท่ากับ .000 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามสถานภาพโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD)

สถานภาพ	Mean	โสด	สมรส	หย่าร้าง
		4.07	3.80	3.91
โสด	4.07	-	.27086**	.15770
			(.000)	(.244)
สมรส	3.80		-	.11315
				(.410)
หย่าร้าง	3.91			-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกันกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพโดยรวมโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.01 ซึ่งเท่ากับ .000 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27

ตารางที่ 23 การทดสอบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสุขในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.851	4	.463	2.379	.053
	ภายในกลุ่ม	38.125	196	.195		
	รวม	39.976	200			
ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.062	4	.265	1.509	.201
	ภายในกลุ่ม	34.491	196	.176		
	รวม	35.553	200			
พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.237	4	.559	2.732	.030
	ภายในกลุ่ม	40.120	196	.205		
	รวม	42.357	200			

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ .030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่าง ซึ่งแสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตาราง 24

ในขณะที่ความสุขในการปฏิบัติงานและทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .053 และ .201 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ยอมสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความ

ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานและทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรไม่แตกต่าง

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Mean	ต่ำกว่า 18,000 บาท	18,001-28,000 บาท	28,001-38,000 บาท	38,001-48,000 บาท	48,001-58,000 บาท
		3.99	4.00	3.87	3.73	4.35
ต่ำกว่า 18,000 บาท	3.99	-	-.01366	.11561	.26273	.36000
			(.904)	(.307)	(.123)	(.089)
18,001-28,000 บาท	4.00		-	.12927	.27639	.34634
				(.069)	(.059)	(.072)
28,001-38,000 บาท	3.87			-	.14712	.47561*
					(.312)	(.014)
38,001-48,000 บาท	3.73		-			.62273**
						(.007)
48,001-58,000 บาท	4.35			-		-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพโดยรวมโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 28,001-38,000 บาทกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 48,001-58,000 บาท มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ .014 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 28,001-38,000 บาท มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 48,001-58,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.48

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพโดยรวมโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 38,001-48,000 บาทกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 48,001-58,000 บาท มีค่า Sig. (2-tailed) น้อย

กว่า 0.01 ซึ่งเท่ากับ .007 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 38,001-48,000 บาท มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 48,001-58,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.62

ตารางที่ 25 การทดสอบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสุขในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.888	3	.963	5.112	.002
	ภายในกลุ่ม	37.088	197	.188		
	รวม	39.976	200			
ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.821	3	.607	3.546	.016
	ภายในกลุ่ม	33.731	197	.171		
	รวม	35.553	200			
พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.033	3	1.011	5.065	.002
	ภายในกลุ่ม	39.324	197	.200		
	รวม	42.357	200			

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ .002, .016 และ .002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่าง ซึ่งแสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตาราง

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	Mean	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	3 – 6 ปี	7 ปี ขึ้นไป
		4.28	4.11	3.96	3.81
ต่ำกว่า 1 ปี	4.28	-	.16556	.31546*	.46264**
			(.228)	(.014)	(.001)
1 – 3 ปี	4.11		-	.14990	.29708**
				(.055)	(.003)
3 – 6 ปี	3.96			-	.14718
					(.082)
7 ปี ขึ้นไป	3.81			-	

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปีกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 6 ปี มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ .014 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 6 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.32

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปีกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.01 ซึ่งเท่ากับ .001 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.47

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปีกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.01 ซึ่งเท่ากับ .003 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี มีความสุขในการ

ปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD)

ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน	Mean	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	3 – 6 ปี	7 ปี ขึ้นไป
		4.23	3.85	3.85	3.82
ต่ำกว่า 1 ปี	4.23	-	.38077**	.37848**	.40791**
			(.004)	(.002)	(.003)
1 – 3 ปี	3.85		-	.00229	.02714
				(.975)	(.772)
3 – 6 ปี	3.85			-	.02944
					(.715)
7 ปี ขึ้นไป	3.82			-	

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรโดยรวมโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปีกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.01 ซึ่งเท่ากับ .004 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรโดยรวมโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปีกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 6 ปี มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.01 ซึ่งเท่ากับ .002 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 6 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรโดยรวมโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า

1 ปีกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.01 ซึ่งเท่ากับ .003 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41

ตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	Mean	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	3 – 6 ปี	7 ปี ขึ้นไป
		4.34	4.04	3.89	3.94
ต่ำกว่า 1 ปี	4.34	-	.30210*	.44488**	.49560**
			(.033)	(.001)	(.001)
1 – 3 ปี	4.04		-	.14279	.19351
				(.075)	(.057)
3 – 6 ปี	3.89			-	.05072
					(.560)
7 ปี ขึ้นไป	3.94			-	

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพโดยรวมโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปีกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ .033 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพโดยรวมโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปีกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 6 ปี มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.01 ซึ่งเท่ากับ .001 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี

มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 6 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.45

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพโดยรวมโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปีกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.01 ซึ่งเท่ากับ .001 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.40

ตารางที่ 29 การทดสอบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสุขในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.597	3	1.199	6.493	.000**
	ภายในกลุ่ม	36.379	197	.185		
	รวม	39.976	200			
ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.635	3	.212	1.194	.313
	ภายในกลุ่ม	34.918	197	.177		
	รวม	35.553	200			
พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4.154	3	1.385	7.139	.000**
	ภายในกลุ่ม	38.203	197	.194		
	รวม	42.357	200			

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่าง ซึ่งแสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least

Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในขณะที่ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .313 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ยอมสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรไม่แตกต่าง

ตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการปฏิบัติงานจำแนกตามค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD)

ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน	Mean	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
		4.27	4.10	3.85	3.85
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.27	-	.17531	.42505*	.42597*
			(.298)	(.013)	(.023)
10,001 – 20,000 บาท	4.10		-	.24974**	.25066*
				(.000)	(.014)
20,001 – 30,000 บาท	3.85			-	.00092
					(.993)
30,001 บาท ขึ้นไป	3.85			-	

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันกับความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทกับกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ .013 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42

กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันกับความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ .023 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มี

ความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42

กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันกับความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน10,001 – 20,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.01 ซึ่งเท่ากับ .000 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันกับความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ .014 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

4.3.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

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

ตารางที่ 31 แสดงให้เห็นถึงค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งตัวแปรอิสระ คือ ความสุขในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.505 จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุจะแสดงว่าความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 25.50

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นด้านทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการในด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีต่อองค์กร และศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 201 คน สามารถสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย 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 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 78.61 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.39 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 18,001-28,000 บาท และ28,001-38,000 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 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 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 และครึ่งหนึ่งค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 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

5.1.2 ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน

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

5.1.3 ด้านทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านด้านทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความเต็มใจให้ความร่วมมือกับบริษัทเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.09, SD = 0.80) ความภูมิใจที่เป็นพนักงานของบริษัท ($\overline{X}$ = 4.01, SD = 0.71) และ การยอบรับเป้าหมายและค่านิยมบริษัทเป็นสิ่งที่พนักงานควรตระหนักและปฏิบัติตาม ($\overline{X}$ = 3.96, SD = 0.89) ตามลำดับ

5.1.4 ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การสร้างบรรยากาศที่ดีในบริษัทมีส่วนให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.12, SD = 0.77) การปฏิบัติงานเป็นทีมทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.04, SD = 0.83) และ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้บริษัทเติบโตไปในทิศทางที่ดี ($\overline{X}$ = 3.99, SD = 0.90) ตามลำดับ

5.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ พิจารณาระดับความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเพศชายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.85) และเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.06) สำหรับการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติที (t-test) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่าค่าที เท่ากับ 3.947 และค่า Sig. เท่ากับ .730 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศที่ต่างกันของพนักงาน มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร จำแนกตามเพศ พิจารณาระดับทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร พบว่า พนักงานเพศชายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.79) และเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.91) สำหรับการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติที (t-test)

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร พบว่าค่าที เท่ากับ 1.900 และค่า Sig. เท่ากับ . .430 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศที่ต่างกันของพนักงาน มีทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามเพศ พิจารณาระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่า พนักงานเพศชายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.83) และเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.00) สำหรับการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติที (t-test) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่าค่า t เท่ากับ 3.109 และค่า Sig. เท่ากับ .356 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศที่ต่างกันของพนักงาน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุ พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่าง

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่าง

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ .030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่าง

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงาน พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ .002, .016 และ .002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่าง

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่าง

สำหรับผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) แสดงให้เห็นถึงค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งตัวแปรอิสระ คือ ความสุขในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.505 จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุจะแสดงว่าความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 25.50

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็นด้านทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการในด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีต่อองค์กร และศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าเกินครึ่งเป็นเพศหญิง มีอายุ 20-29 ปี กินครึ่งสถานภาพ โสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 18,001-28,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 6 ปี ครึ่งหนึ่งค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท ในด้านของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าพนักงานให้ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานช่วยให้มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดีมากที่สุด รองลงมา คือ ความสุขในการปฏิบัติงานทำให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร มีความ

คิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีความเต็มใจให้ความร่วมมือกับบริษัทเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และมีความภูมิใจที่เป็นพนักงานของบริษัท ในขณะที่ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งเห็นว่าการสร้างบรรยากาศที่ดีในบริษัทมีส่วนให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานเป็นทีมทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553) กล่าวถึง องค์กรที่มีความสุขว่าจะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (creativity)

และจากผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ในด้านของอายุพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-29 ปี มีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30–39 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป และด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-29 ปี มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30–39 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป และในด้านของระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 6 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี และ 1 – 3 ปี มีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มอายุในช่วงเริ่มต้นวัยทำงานนั้นจะมีพลังในการทำงาน มีไฟแรง และมีความมุ่งมั่นในการทำงานมาก ซึ่งต่างจากกลุ่มที่ทำงานมาแล้วเป็นเวลานานอาจทำให้หมดไฟในการทำงานและเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่าผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีความสุขในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีสถานภาพโสดมีอิสระในการดำเนินชีวิตมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส โดยผู้ที่มีสถานภาพสมรสจะมีภาระที่มากกว่า เช่น การดูแลคู่สมรส การดูแลบุตร อาจส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เต็มความสามารถ ได้สอดคล้องกับ Alexandrova (2005) กล่าวว่าการสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในองค์กรเราสามารถสร้างความสุขในการทำงานได้โดยวิธีการดังนี้ การบริหารเวลาอย่างเหมาะสมจะช่วยให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเวลาเหลือสำหรับการพักผ่อน และครอบครัวทำให้เครียดน้อยลง ควรทบทวนดูว่า ใช้เวลาแต่ละวันไปกับเรื่องใดบ้าง เพื่อการจัดแบ่งเวลาให้เหมาะสม ทั้งการทำงาน สังสรรค์ ครอบครัว และการพักผ่อน และหากพิจารณาถึงในด้านของรายได้

มีผลต่อการทำงานเช่นกัน จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 28,001-38,000 บาท มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 48,001-58,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 38,001-48,000 บาท มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 48,001-58,000 บาท สำหรับค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป จากข้อค้นพบนี้สรุปได้ว่า ผู้ที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนที่ต่ำกว่าจะมีความสุขในการทำงานที่มากกว่าผู้ที่มีค่าใช้จ่ายสูงๆ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีค่าใช้จ่ายสูงๆ มีภาระที่ต้องจัดการทำให้มีแรงกดดันในการทำงานที่มากขึ้นทำให้การทำงานไม่มีความสุขตามไปด้วย ได้สอดคล้องกับ Gilmer (1966) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ค่าจ้างและค่าตอบแทน ซึ่งหมายถึงจำนวนเงินรายได้ประจำที่ได้รับและรายได้ที่จ่ายตอบ แทนพิเศษที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ในด้านของความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุขในการปฏิบัติงานกับทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่าความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 25.50 จากข้อค้นพบนี้ สรุปได้ว่าการที่พนักงานจะมีทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นย่อมเกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคลคือ ความสุขในการทำงาน ซึ่งหากพนักงานไม่มีความสุขก็จะทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การส่งเสริมในด้านของทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สถานประกอบการควรมีการความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานช่วยให้มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี รู้สึกสนุกกับการปฏิบัติงาน มีชีวิตชีวา และรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน เช่น การแก้ปัญหาอย่างถูกวิธีการทำงาน หาคนช่วย ฝึกการถาม เมื่อแก้ปัญหาได้ ก็จะสบายใจ การพัฒนาทักษะในการทำงานบางคนทำงานที่ไม่ถนัด งานที่ยาก งานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ การปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานจัดของให้เป็นระเบียบและดูสะอาดตา เป็นต้น ได้สอดคล้องกับ Alexandrova (2005) อธิบายว่าความสุขในทางจิตวิทยา เป็นความรู้สึกรวมทางอารมณ์ที่แต่ละบุคคลตัดสินว่ามีความสุขมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับวิถีชีวิตที่กำลังดำเนินอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต ซึ่งโดยทั่วไปคนทำงานใช้เวลาไม่ต่ำกว่าหนึ่งในสามของแต่ละวัน ใช้ชีวิตอยู่ในที่ทำงานเสมือน เป็นบ้านหลังที่สอง ดังนั้น หากที่ทำงานน่าอยู่ คนทำงานก็จะอยากไปทำงาน และอยากแสดงผลงานให้ดีทุกวัน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าที่ทำงานมี

บทบาทสำคัญต่อความสุขของบุคคล เพราะเมื่อที่ทำงานน่าอยู่คนก็จะแข็งแรงและเป็นสุข พนักงานก็จะมีประสิทธิผลในระยะยาว การสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในองค์กรเราสามารถสร้างความสุขในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 6 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี และ 1 – 3 ปี มีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปี ขึ้นไป ดังนั้น ทางสถานประกอบการควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับกลุ่มที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปให้มีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น สร้างความท้าทายในงานให้กับคนกลุ่มนี้ เนื่องจากคนกลุ่มนี้ถือเป็นกำลังสำคัญของสถานประกอบการ มีประสบการณ์ในการทำงานมานานการที่ทำให้คนกลุ่มนี้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นจะทำให้เขาเหล่านี้สร้างประโยชน์จากประสบการที่มีได้เพิ่มขึ้น

2. จากผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 25.50 ดังนั้น การส่งเสริมในด้านของทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สถานประกอบการควรมีการความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานช่วยให้มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี รู้สึกสนุกกับการปฏิบัติงาน มีชีวิตชีวา และรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 การแก้ปัญหาอย่างถูกวิธีการทำงาน หาคนช่วย ฝึกการถาม เมื่อแก้ปัญหาได้ ก็จะสบายใจ

2.2 การพัฒนาทักษะในการทำงานบางคนทำงานที่ไม่ถนัด งานที่ยาก งานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ การปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานจัดของให้เป็นระเบียบและดูสะอาดตา

2.3 การจัดอบรมสัมมนาให้บุคลากรรู้จักการปรับเปลี่ยนความคิดถ้าเรารู้จักปรับเปลี่ยนความคิดในแง่มุมใหม่ จะช่วยให้เครียดน้อยลง ถ้ารู้สึกตัวเองคิดมากหาทางออกไม่ได้ควรหยุดคิดสักพัก คิดให้ยืดหยุ่นมากขึ้นกว่าเดิม คิดอย่างมีเหตุผล คิดอย่างที่คนอื่นคิด และคิดถึงคนอื่นบ้าง

2.4 การจัดอบรมสัมมนาให้บุคลากรรู้จักการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน สามารถทำได้โดยเอาใจเขามาใส่ใจเราอยู่เสมอ เป็นผู้ฟังที่ดี คิดก่อนพูด วิเคราะห์ความต้องการของผู้อื่น ไม่เอาแต่ใจตัวเอง

2.5 การจัดอบรมสัมมนาให้บุคลากรรู้จักการพูดอย่างสร้างสรรค์จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สวัสดี ขอโทษ ขอบคุณ เป็นประโยคที่ควรพูดติดปาก หมั่นพูดชมเชย ไต่ถามทุกข์สุข ให้กำลังใจ ประสานความเข้าใจ เพื่อลดความขัดแย้งในการทางาน จะช่วยตัดปัญหา ลดความเครียดได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษานี้เป็นการศึกษาตัวแปรหลัก 3 ตัวแปร ได้แก่ ความสุขในการปฏิบัติงาน ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มขึ้นที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำ เป็นต้น

2. จากผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานมีผลต่อ ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ควรมีการศึกษาข้อมูลในเชิงลึกด้วยการนำการวิจัยเชิงคุณภาพเข้ามาใช้ เพื่อศึกษารายละเอียดของความสุขในการปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้นว่ามีองค์ประกอบอย่างไร และมีแนวทางในการปฏิบัติอย่างไร

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง " ความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเจเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร "

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยความคิดเห็นของท่านถือเป็นความลับและข้อมูลที่ได้จะถูกๆ นำไปใช้ประโยชน์ต่อการศึกษาเชิงวิชาการเท่านั้น

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 5 ส่วน ประกอบด้วย

   ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

   ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

   ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร

   ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

   ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย √ ลงใน ☐ ให้ตรงกับข้อมูลส่วนบุคคลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20-29 ปี ☐ 30–39 ปี

☐ 40 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ โสด ☐ สมรส

☐ หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า 18,000 บาท ☐ 18,001-28,000 บาท

☐ 28,001-38,000 บาท ☐ 38,001-48,000 บาท

☐ 48,001-58,000 บาท ☐ 58,001 บาท ขึ้นไป

6.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

☐ ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 1 – 3 ปี

☐ 3 – 6 ปี ☐ 7 ปี ขึ้นไป

7. ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท ☐ 10,001 – 20,000 บาท

☐ 20,001 – 30,000 บาท ☐ 30,001 บาท ขึ้นไป

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานช่วยให้มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี					
2.ความสุขในการปฏิบัติงานทำให้ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
3.ความสุขในการปฏิบัติงานสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ท่าน					
4.ความสุขในการปฏิบัติงานทำให้ท่านเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด					
5.ความสุขในการปฏิบัติงานทำให้ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติงานเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ					
6.ความสุขในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ดี					
7.ท่านรู้สึกสนุกกับการปฏิบัติงาน					
8.ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
9.ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาการปฏิบัติงาน					
10.ท่านรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน					

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.ความผูกพันของท่านที่มีต่อบริษัทเกิดจากความสุขในการปฏิบัติงาน					
2.ท่านมีความภูมิใจที่เป็นพนักงานของบริษัท					
3.ท่านมีความเต็มใจให้ความร่วมมือกับบริษัทเพื่อให้ประสบความสำเร็จ					
4.การยอบรับเป้าหมายและค่านิยมบริษัทเป็นสิ่งที่พนักงานควรตระหนักและปฏิบัติตาม					
5.ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษต่างๆ ของบริษัท แม้จะเป็นวันหยุดของท่านก็ตาม					
6.เมื่อเกิดปัญหาท่านพยายามแก้ไขปัญหาให้บริษัทอย่างเต็มที่					
7.ท่านรู้สึกผูกพันกับบริษัทมาก					
8.ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นพนักงานของบริษัท					
9.ท่านเห็นด้วยและยอมรับนโยบายของบริษัท					
10.เพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ท่านเกิดความผูกพันต่อบริษัท					

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ส่วนที่ 4 : แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	**ระดับความคิดเห็น**				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	**เห็นด้วย**	**ไม่แน่ใจ**	**ไม่เห็นด้วย**	**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง**
1.การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นผลมาจากความสุขในการปฏิบัติงานและทัศนคติด้านความผูกพันองค์กร					
2.การสร้างบรรยากาศที่ดีในบริษัทมีส่วนให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3.การปฏิบัติงานเป็นทีมทำให้ท่านปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
4.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงเพราะความสุขลดลง					
5.การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของท่านจะช่วยให้บริษัทเติบโตไปในทิศทางที่ดี					
6.การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ท่านได้การยอบรับจากเพื่อนร่วมงาน					
7.การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญเสมอ					
8.การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ท่านได้รับผลตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ					

มหาวิทยาลัยศิลปากร

9.บริษัทมีการจัดอบรมและพัฒนาพนักงานอยู่เสมอ					
10.บริษัทจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้เพียงพอต่อความต้องการของท่าน					

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

....

....

....

....

ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศิลปากร

รายการอ้างอิง

Alexandrova, A. (2005). Subjective well-being and Kahneman' s objective happiness. Journal of Happiness Studies, 6, 301-324.

Best, J. W. (1981). Research in Education. New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managersin Work Organizations. Administrative Science Quarterly, (October - December), 535-546.

Burton, J. (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model : Background and Supporting literature and Practices. Geneva: Submitted to Evelyn Kortum.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and The Internal Structure of Tests. Psychometrika, 16.

Gilmer, V. H. B. (1966). Industrial Psychology. New York McGraw-Hill.

Hewitt Associates. (2004). Employee engagement .Why it matters and what you can do about it. Chicago ,1L,: Hewitt Associates.

Likert, R. (1976). New patterns of management. New York: McGraw-Hill.

matemate. (2017). สำรวจความเห็นคนไทยมี "ความสุข" ในการทำงาน และ กลยุทธ์ที่บริษัทต่างๆ ควรรู้. Retrieved from https://brandinside.asia/jobsdb-research-happy-work/

Robert and Kenneth. (1967). Developing Vocational Instruction Belmont: Fearon Publishing.

Sirisunhirun, S., & Dhirathi, N. S. (2015). Job characteristics and a Happy Workplace: Increasing Organisational Engagement in Thai Higher Education Institutions. Organization Development Journal, 33(1), 71-89.

Steers, R. M. (1977). Organization Effectiveness. California: Goodyear Publishers Inc.

Thummakul et al. (2012). The Development of Happy Workplace Index (Vol. 1).

คฑาวุธ สิทธิโชคสกุล. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

จรรยา ดาสา. (2552). ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace). Retrieved from

http://www.vcharkarn.com/varticle/39142

จันทนา ลิ้รุ่งเรืองพร. (2552). กรณีศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท มิตซุย โอ.เอส.เค. ไลน์ จำกัด แผนกโลจิสติกส์. (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จารุนันท์ อิทธอาวัชกุล. (2553). บริหารคนเหนือตำรา 2. กรุงเทพ: กรุงเทพธุรกิจ.

จินตนาพร สุวรรณจันทร์ดี. (2548). การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยวิธี DEA กรณีศึกษาของบรรษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม. (วิทยานิพนธ์คณะเศรษฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2553). Change... เพื่อสร้างความสุขในองค์กร.   Retrieved from http://www.wiseknow.com/blog/2009/05/22/2534/#axzz1XM0jYg4j

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ธีรวัฒน์ อนันตวรสกุล. (2553). ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำที่พนักงานยุค Gen Y พึงพอใจ จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.

นฤมล แสวงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ประสพชัย พสุนนท์. (2555). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ท้อป.

ปัทมาพร ท่อชู. (2559). ประโยชน์การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.   Retrieved from http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771

พระพรหมคุณาภรณ์. (2548). สุขภาวะองค์รวมแนวพุทธ สารแห่งไมตรีธรรม (Vol. 7). กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.

พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร. (การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมการบริการและการท่องเที่ยว), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ภัทราพรรณ แซ่ตั้ง. (2557). ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย), มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภาณุพงศ์ เจนสุริยะกุล. (2557). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผูกพันในองค์การ กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคกลาง จังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย), มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รุ้งนภา เล่าเปี่ยม. (2556). การบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

วิทยา ด่านธำรงกูล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร เอิร์ดเวย์ เอ็ดดูเคชั่น.

วิไลพร คัมภิรารักษ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์การและผลของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้ใต้บังคับบัญชา: กรณีศึกษากลุ่มบริษัทน้ำตาลแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วีรวัชร์ บุญส่ง. (2557). ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย), มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศุภลักษณ์ แลปรุรัตน์. (2557). ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออก: การศึกษาในพนักงานเจเนอเรชั่นวายของธนาคารไทยพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal (กันยายน-ธันวาคม 2557).

ศุภวรรณ หล้าผาสุก. (2550). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตพื้นที่การศึกษา 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สวนีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (Employee Engagement). วารสารการบริหารคน, 27(3), 11–12.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ. รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา (ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ. (2548). รวมตัวชี้วัดเกี่ยวกับความอยู่เย็นเป็นสุข เอกสารประกอบการประชุมสมัชชาสุขภาพแห่งชาติปี 2548.   Retrieved from http://www.ipsr.mahidol.ac.th/IPSR/AnnualConference/ConferenceII/Article/Article09.htm

สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. (วิทยานิพนธ์หลักสูตร วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), สถาบัน

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2554). Employee Engagement ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ. Retrieved from http://oknation.nationtv.tv/blog/Smartlearning/2011/04/04/entry-1

อธิวัฒน์ เจี่ยวิวรรธน์กุล. (2556). ความสุขมวลรวมของการทำงาน. Retrieved from http://www.happy-workplace.com/Main/Frontpages/HWFM008_Article.php?Article=100&Hit=y

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2553). บริหารความสุขในการทำงาน. Retrieved from http://www.peoplevalue.co.th/index.php?lay=show&ac=article&Id=539104744&Ntype=10

อิทธินัน สันทัศ. (2550). *Employ engagement:* ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บริษัท ซีวี แอล การพิมพ์ จำกัด.

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล ธรรมรัตน์ ชุ่มชื่น

วัน เดือน ปี เกิด 1 กุมภาพันธ์ 2535

สถานที่เกิด จังหวัดสมุทรสาคร

วุฒิการศึกษา ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการการท่องเที่ยว คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ที่อยู่ปัจจุบัน 41/1 หมู่ 9 ซ.คลองมะเดื่อ 12 ถ.เศรษฐกิจ ต.คลองมะเดื่อ อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร 74110

มหาวิทยาลัยศิลปากร