

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสุขในการทำงานกับความผูกพัน
ของพนักงานในกลุ่มบริษัท A
RELATIONSHIP OF THE HAPPINESS COMPONENT AT WORK TO
THE ENGAGEMENT OF EMPLOYEES IN A GROUP A COMPANY

นวพล สมศรี¹
ณัฐพัชร์ มณีโรจน์²

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและระดับความผูกพันเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัท A กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในกลุ่มบริษัท A จากบริษัทในเครือ 4 บริษัท จำนวน 250 คน ใช้แบบสอบถามเป็นมือในการวิจัย มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอ้างอิง ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าที (*t*-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานโดยรวม พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง 8 ด้าน พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการมีสังคมดี ด้านการหาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านการใช้เงินเป็น และด้านการมีครอบครัวดี 2) เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน ความผูกพันในองค์การ บริษัทเอกชน

ABSTRACT

The aims of this study are to study the level of happiness at work and level of commitment comparing the differences of employee engagement in a Group A company classified by personal factors, and to study the relationship between happiness at work and the organizational commitment of employees in a Group A company. The sample consisted of employees in a Group A company from four affiliated companies of 250 people and used a questionnaire as a research tool with confidence value of 0.956. The data were analyzed by descriptive statistics consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation and hypothesis testing. The reference statistics consisted of a *t*-test analysis, One-Way

¹สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²อาจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ANOVA, and the Pearson Correlation Coefficient Analysis. The results revealed the following: (1) in terms of overall happiness at work, the employees were happy at a high level. In terms of each aspect, it was found that all eight aspects of the employees were at a high level in all aspects, including kindness, having a good society, knowledge acquisition, morality, good health, relaxation, the sufficient use of money, and having a good family; (2) gender, educational level, did impact the influence on employee engagement no differently. However, monthly income, different job positions and years of service influenced the organizational commitment of employees differently at a statistically significant level of 0.05; and (3) happiness at work and the organizational commitment of the employees in Group A were correlated in the same direction and at a moderate level, which was statistically significant level of 0.05.

Keywords: Happiness at Work, Employee Engagement, Private Company

บทนำ

จากสภาพสังคม การเมืองและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามความเจริญของ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งเข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบ ที่เชื่อมโยงถึงกัน ตั้งแต่บุคคล ครอบครัว สังคม องค์กร และประเทศ ด้วยเหตุของการพัฒนาที่มี เป้าหมายของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเพื่อมุ่งตอบสนอง ความพึงพอใจของปัจเจกบุคคลและกลุ่มคนเพียงบางส่วน แต่ขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรมซึ่งกระทบมากมาย ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่สำคัญคือ สภาวะจิตใจของคน ซึ่งเป็นเหตุก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม และยังเป็นตัวขัดขวางการพัฒนาที่ยั่งยืน เหตุนี้ ในปัจจุบันทั้งองค์การภาครัฐ และ เอกชนจึงหันมามองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล แต่ละคนมากขึ้นนั่นคือ “ความสุข” ที่เป็นเรื่องของจิตใจ ซึ่งทุกวันนี้มนุษย์ใช้ชีวิตในการทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หากนับรวมระยะเวลาในการเดินทาง และด้วยสภาพการจราจรที่แออัด ทำให้คนทำงานได้รับความเครียดทั้งจากการทำงานและการเดินทาง คนส่วนหนึ่งจึงมักพบอาการที่ไม่สู้ดีนัก (Duengkhot, 2016) มนุษย์ในวัยทำงานคงปฏิเสธไม่ได้ว่า การทำงานในทุกสายอาชีพย่อมต้องเผชิญปัญหาและอุปสรรค แรงกดดันความตึงเครียดจาก การทำงาน ยิ่งในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลง ภาวะสังคมและเศรษฐกิจ ที่รุดหน้าเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรม รวมไปถึงโรคภัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบ ไม่มากนักน้อยต่อชีวิตการทำงาน ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุความเครียดต่อคนทำงานในทุกระดับทุกตำแหน่งงาน ปัญหา ความเครียด จากการทำงานนับเป็นปัญหาอาชีวอนามัยของคนทำงานที่มีความสำคัญมาก สาเหตุส่วนใหญ่เกิด จากปัจจัย ด้านจิตสังคม สภาวะการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน เป็นการตอบสนองของ บุคคลต่อสภาวะคุกคามสุขภาพ อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย อารมณ์ พฤติกรรมและความคิด (กาญจนา วิเชียรประดิษฐ์, 2556) ความสุขในการทำงาน (Joy at work) ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหาร หรือนักบริหาร ทรัพยากร บุคคลควรให้ความสำคัญ และจำเป็นต้องพยายามสร้างให้มีเพิ่มมากขึ้นในองค์กร ความสุข ในการทำงานเป็นอารมณ์ทางบวก เมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลใดแล้ว จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีผลการ ปฏิบัติงานดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความสุขในการทำงาน ของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือผลที่ได้จากการเรียนรู้ การกระทำ การสร้างสรรค์ของบุคคลที่มี อารมณ์ ทางบวกกับงานของตน แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ ปลอบปล้ำ และผลการปฏิบัติงานที่ดีความผูกพัน ในงาน เป็นทัศนคติทางบวกของพนักงานที่มีต่อการทำงาน โดยพนักงานที่มีความผูกพันในงาน จะมี 10 แรงบันดาลใจ หุ่นเทแรงกาย แรงใจ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ เพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จ (Schaufeli & Bakker, 2004) จากงานวิจัยของ Gallup (2013) ได้ ทำการศึกษาแบบ Meta-analysis พบว่าพนักงาน ที่มีความความผูกพันในงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีอย่างเห็นได้ชัด ถึงแม้ องค์กรจะอยู่ในช่วงเวลาที่ ภาวะเศรษฐกิจมีเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ Aon Hewitt (2012 อ้างใน จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ, 2559) กล่าวว่า ความผูกพันในงานนี้มาพร้อมกับทัศนคติที่น่าพอใจหลายอย่าง จึงเป็นการคุ้มค่าน่าที่องค์กร จะมึนโยบาย

ส่งเสริมความผูกพันในงานนี้ให้มีเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ของพนักงาน และองค์กร รวมถึงความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมการตระหนักถึงความสำคัญและมีแรงบันดาลใจต่อบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการท างาน โดยส่งผลต่อผลิตภาพและคุณภาพขององค์กร บุคลากรทุกส่วนในองค์กร มีบทบาท หน้าที่ในการสร้าง พัฒนา และรักษาสัมพันธภาพที่ดีซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสรรค์ความผูกพันของพนักงานให้มีต่อองค์กร บุคลากรทุกคนที่มีความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และความสุขในการทำงานนั้นเชื่อว่ามีความผูกพันกับองค์กร (Organizational Engagement) เสมอไป ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) จึงเป็นวิธีการหนึ่งซึ่งช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรได้ (ณัช อุษาคนารักษ์, 2554) จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขใน การทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้มาพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นทั้งชีวิตประจำวัน และการทำงานที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของพนักงานรวมถึงภาพรวมองค์กร เมื่อบุคลากรมีความเป็นส่วน ร่วมต่อองค์กร องค์กรสามารถเดินหน้าต่อไปได้บนรากฐานแห่งความมั่นคงมีคุณภาพควบคู่กัน ต่อไปในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และระดับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การใช้จ่ายเงินเป็น การมีครอบครัวดี และการมีสังคมดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A

ทบทวนวรรณกรรม

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) อธิบายว่า ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ถือเป็นความหลากหลาย และแตกต่างเกี่ยวกับบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความ เป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ซึ่งความแตกต่างและหลากหลายของบุคคลนี้ สามารถบ่งชี้ลักษณะพฤติกรรม การแสดงออกที่แตกต่างกัน การตัดสินใจ ที่แตกต่างกันที่มีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือความเป็นมาของบุคคลนั่นเอง สุวรรณิ โกเมศ (2554) ได้สรุปเกี่ยวกับ ลักษณะบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันในองค์กร ได้แก่ 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 4) ตำแหน่งหน้าที่ จากผลการศึกษาที่กล่าวจะเห็นว่า ความแตกต่างทางด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ลักษณะส่วนบุคคลจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล 5 ด้าน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุงาน

สำนักกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) กล่าวว่า องค์กรอนามัยโลกกำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์ หรือสุขภาวะที่ดีมี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมไทย เกิดความเข้าใจการสื่อสาร ที่ง่ายและสะดวกขึ้น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552, อ่างใน สุมาลี ดวงกลาง, 2560) เป็นผู้

ริเริ่มและสนับสนุน จึงเกิดเป็นองค์ประกอบแห่งความสุขของคนทำงานขึ้นมาเรียกว่า Happy 8 หรือความสุขทั้งแปด นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย 1) สุขภาพกายและใจดี 2) มีน้ำใจเอื้ออาทร 3) การมีเงิน 4) การผ่อนคลาย 5) การศึกษาหาความรู้ 6) การมีศีลธรรม 7) ครอบครัวอบอุ่น 8) สังคมดี สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความสุข หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลส่งผลให้บุคคลผู้นั้นเกิดความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงานของตนเอง การทำงานอย่างมีความสุข คือการมีความคิดเชิงบวก การไม่มีความเครียดหรือความกังวลใจ การมีความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน ความสามัคคี การสร้างสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งการผูกมิตรและการสื่อสารที่ชัดเจน เมื่อสิ่งเหล่านี้ได้รวมกันแล้ว ก็จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

The Gallup Organization เป็นสถาบันวิจัยและองค์การที่ปรึกษา ซึ่งนำแนวคิดเรื่อง การวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมาศึกษาวิจัย โดยแบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ 1) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรคือพนักงานที่เปรียบเสมือน “ดาวเด่นขององค์กร” ทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจทำงาน ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และคำนึงถึงผลลัพธ์ความสำเร็จตลอดจนผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักด้วยทัศนคติที่เชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ช่วยปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จ 2) พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กรคือ พนักงานที่เปรียบเสมือน “ตุ๊กตาไหล” ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานขาดการพัฒนาตนเอง ทำงานเพียงเพื่อให้เสร็จ ขาดความตั้งใจจริงและไม่มีความหมายในการทำงานเพื่อความสำเร็จร่วมกับองค์กร 3) พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร คือ พนักงานพวกที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงานและยังส่งผลต่อความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ไปยังพนักงานที่อยู่รอบ ๆ ข้าง เปรียบเสมือน “ปลาเน่า” ที่ไม่เพียงแต่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานของตนเอง แต่พนักงานเหล่านี้ยังจะคอยขัดขวางการทำงาน และความสำเร็จของพนักงานคนอื่น ๆ อีกด้วย สรุปได้ว่า “ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร” เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบทางตรงต่อประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานและคุณภาพผลงานของพนักงาน และหากไม่ได้รับการเยียวยาอย่างทันท่วงที ก็อาจกระเทือนไปถึงขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรตลอดจนความยั่งยืนและการเติบโตขององค์กรได้ในที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานที่ทำงานในกลุ่มบริษัท A จำนวน 660 คน ข้อมูล ณ ปี พ.ศ. 2563

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานที่ทำงานในกลุ่มบริษัท A ที่เป็นพนักงานประจำ โดยใช้หลักการของ Krejcie and Morgan (1970) โดยใช้ความน่าเชื่อถือที่ระดับร้อยละ 95 และค่าความคาดเคลื่อนร้อยละ 5 จากการคำนวณข้างต้น ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จากพนักงานของกลุ่มบริษัท A ทั้ง 4 บริษัท โดยกำหนดวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน คือ สุ่มตัวอย่างการใช้การกำหนดสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัท โดยแบ่งสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจาก 4 บริษัท ประกอบด้วย 250 คน จากพนักงานจำนวนทั้งหมด 660 คนได้ดังนี้ บริษัทย่อย A1 จำนวนพนักงาน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 6.82 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 17 คน บริษัทย่อย A2 จำนวนพนักงาน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 18.79 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 47 คน บริษัทย่อย A3 จำนวนพนักงาน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 27.73 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 69 คน บริษัทย่อย A4 จำนวนพนักงาน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 117 คน และสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เมื่อกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามบริษัทแล้ว ขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ชนิดปลายปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยความสุขในการทำงาน ซึ่งมีจำนวน 45 ข้อ ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านการมีครอบครัวดี และด้านการมีสังคมดี ลักษณะคำถามเป็นแบบคำถามปลายปิด แบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจากคำตอบที่ให้เลือก โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้นมี 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ มีความสุขมากที่สุด, มีความสุขมาก, มีความสุขปานกลาง, มีความสุขน้อย, มีความสุขน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลความผูกพันของพนักงาน ซึ่งมีจำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ลักษณะคำถามเป็นแบบคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจากคำตอบที่ให้เลือก โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้นมี 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ มีความผูกพันมากที่สุด, มีความผูกพันมาก, มีความผูกพันปานกลาง, มีความผูกพันน้อย, มีความผูกพันน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้สถิติ ดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยความสุขในการทำงาน และส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลความผูกพันของพนักงาน

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจาก ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยความสุขในการทำงาน และส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลความผูกพันของพนักงาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) มีดังนี้

2.1 ใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

2.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่าเป็นเพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 50.40 และเป็นเพศหญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 71.20 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32 พนักงานส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือ ระดับหัวหน้าส่วน/แผนก จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 และระดับผู้ช่วย/ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มีอายุงานในบริษัทนี้มาแล้ว 1-3 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองลงมาคือ

อายุการทำงาน 4-6 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22 อายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 อายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และอายุงาน 7-9 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงานและรับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A

ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท A พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการมีสังคมดี ด้านการหาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านการใช้เงินเป็น และด้านการมีครอบครัวดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 3.70 3.65 3.64 3.59 3.56 3.55 แล 3.55 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ต่อองค์กร พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 3.81 และ 3.45 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุงาน แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A พบว่า พนักงานที่มี เพศ และ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของความผูกพันในองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท A โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความสุขในการทำงานได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านการมีครอบครัวดี และด้านการมีสังคมดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานของทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าความสุขในการทำงานโดยรวม เพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A พบประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล มีดังนี้

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ในกลุ่มบริษัท A ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะรายได้เป็นปัจจัยหลักในการกำหนดทิศทางใน การดำเนินชีวิต เนื่องจากพนักงานแต่ละคนอาจมีภาระทางการเงินที่แตกต่างกันไป แต่หารายได้ต่อเดือนไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมถึงหากพนักงานรู้สึกว่ารายได้ต่อเดือนที่ได้รับอยู่ไม่มีความยุติธรรม หรือสิ่งที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับงานที่ทำ ย่อมส่งผลให้พนักงานอยากลาออก อยากเปลี่ยนงาน หรือหางานใหม่เพื่อให้ได้ค่าตอบแทนหรือรายได้ต่อเดือนที่สูงขึ้น จึงส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฐพรรณน ชาญธัญกรรม (2560) ที่ศึกษาเรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมชลประทาน (สามเสน) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีผลระดับความคิดเห็นของความผูกพันในองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะพนักงานมีความต้องการอยากก้าวหน้าใน อาชีพการงาน อยากได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่ออนาคต เพื่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน เพราะการที่บริษัทเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานแต่ละคนย่อมเล็งเห็นถึงความสำคัญ และศักยภาพของพนักงานคนนั้น ๆ ซึ่งอาจทำให้รู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้ ยิ่งในตำแหน่งที่สูงขึ้นก็เหมือนได้รับความไว้วางใจจากบริษัทเพิ่มมากขึ้น จึงส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฐพรธรณ ชาญธัญกรรม (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมชลประทาน (สามเสน) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของความผูกพันในองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท A แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานอยู่ในบริษัทที่ยังนานยิ่งทำให้เกิดความผูกพันต่อ บริษัทหรือองค์กร รวมถึงเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น เกิดความเคยชินกับสภาพแวดล้อม รูปแบบของงานที่ทำ จนเกิดความเคยชินและทำทุกอย่างเป็นอย่างดี ทำให้เกิดความรู้สึกไม่อยากจะไปเริ่มต้น งานใหม่ หรือปรับตัวใหม่เข้ากับเพื่อนร่วมงาน สังคม หรือสถานที่ใหม่ ๆ จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุงานยิ่งมากยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น จึงส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย สีสิม (2558) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่อายุงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวม ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความสุขในการทำงานทั้ง 8 ประการ ได้แก่ การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การใช้เงินเป็น การมีครอบครัวดี และการมีสังคมดี ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมี ความสัมพันธ์แบบแปรผัน หรือความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บริษัทมีการดูแลและให้ความสำคัญกับสุขภาพของพนักงาน ตัวอย่างเช่น มีห้องพยาบาล พร้อมทั้งพยาบาลคอยดูแลหากพนักงานรู้สึกไม่สบาย และหากอาการหนักหรือรุนแรงก็สามารถส่งตัวมารักษาต่อที่โรงพยาบาลได้ทันที นอกจากนี้สิ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกดีมีความสุข คือ สภาพแวดล้อมภายในบริษัท บรรยากาศในการทำงานร่วมกันในบริษัท ไม่มีความตึงเครียด พนักงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางการปฏิบัติ หากประสบกับปัญหาในการทำงาน เพื่อให้งานของบริษัทสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมถึงมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดี นอกจากนี้ทางบริษัทได้มีการสนับสนุนให้มีการอบรมเพิ่มความรู้ ทักษะต่าง ๆ ที่สามารถนำไปพัฒนาการทำงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้จะพัฒนาเรื่อง ความรู้ที่ต้องใช้ในงานแล้วทางบริษัทยังมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทัศนคติ แนวคิด จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อให้พนักงานทุกคนมีสติ สมานิติธรรมในการทำงาน การแก้ไขปัญหา การรับมือ กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานให้สามารถผ่านพ้นวิกฤตหรือปัญหาต่าง ๆ ได้ จึงส่งผลให้พนักงานเกิดเป็นความรัก ความผูกพันกับบริษัทที่ทำอยู่ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญชกมล นราทอง (2559) ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า ดัชนีความสุข 8 ประการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนธิดา ทองมาก (2562) ที่ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมภาคตะวันออก พบว่า ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีนโยบายหรือแนวทางส่งเสริมเรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่งงาน ให้มีความชัดเจน และสื่อสารให้พนักงานได้ทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้พนักงานทุกคนรับรู้ถึงหลักเกณฑ์การพิจารณาข้อกำหนด เงื่อนไขต่าง ๆ ที่บริษัทกำหนดขึ้น ซึ่งทำให้พนักงานเห็นถึงความก้าวหน้า ความมั่นคงในอนาคต เพราะหากใครมีผลงานเข้าเกณฑ์เป็นไปตามข้อกำหนดที่บริษัทกำหนด ย่อมมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันกับบริษัทเพิ่มมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารควรมีแนวปฏิบัติของการเพิ่มเงินเดือน โบนัส ต่าง ๆ อย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานทุกคนทราบถึงแนวทางการปฏิบัติในการปรับลดโบนัส หรือสวัสดิการอื่น ๆ และชี้แจงให้พนักงานทุกคนทราบโดยทั่วกัน รวมถึงแนวทางการปรับขึ้นเงินเดือนและการให้โบนัส เพื่อให้พนักงานทราบถึงหลักเกณฑ์ และนำมาเป็นแรงบันดาลใจ แรงกระตุ้นหรือแรงขับเคลื่อนในการทำงาน หากพนักงานประสบความสำเร็จได้รับการปรับขึ้นเงินเดือน ได้รับโบนัสตามเงื่อนไขที่บริษัทกำหนด จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันกับบริษัทเพิ่มมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานพร้อมที่จะทำงานในบริษัทนี้ต่อถึงแม้ที่ใหม่จะให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าอยู่ในระดับปานกลาง นั่นคือหากบริษัทใหม่ให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการอื่น ๆ ที่มากพอ พนักงานก็พร้อมที่จะลาออกจากงานได้

3. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและจัดให้มีสวัสดิการ หรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินให้กับพนักงาน โดยอาจทำในรูปแบบของขั้นบันได คือ ยิ่งอายุงานมากขึ้นสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะปรับขึ้นด้วย เช่น ได้วันลาหยุดลาพักร้อนเพิ่มขึ้น ได้อัตราโบนัสที่สูงขึ้นโดยคำนวณจากอายุงาน เป็นต้น

4. บริษัทหรือองค์กรควรรักษามาตรฐานการดำเนินงาน นโยบายการบริหารจัดการให้คงอยู่แบบนี้ต่อไป หรือพัฒนาทางด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น โดยเฉพาะการสร้างหรือพัฒนาให้พนักงาน มีน้ำใจให้แก่กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างความสนิทสนมให้กับพนักงาน บริษัทควรจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา นอกสถานที่เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน สร้างความรัก ความสามัคคี ให้กับพนักงานภายในองค์กร

5. บริษัทหรือองค์กรควรจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีในที่ทำงานหรือภายในองค์กร ให้พนักงานทุกคนรู้สึกสบายใจในการทำงานร่วมกัน รวมไปถึงสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว หากมีปัญหาในองค์กร หัวหน้างาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จะคอยช่วยแก้ไขปัญหาเพื่อช่วยกันคลี่คลายและหาทางออกร่วมกัน หรือเป็นส่วนหนึ่งได้เช่น กิจกรรมวันปีใหม่ หรือกิจกรรมนอกสถานที่ที่ทางครอบครัวพนักงานมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพนักงานด้วย เช่น ด้านคุณภาพของพนักงาน ด้านลักษณะงาน ด้านแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วย เช่นเดียวกัน หรือหาทางการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร

2. ควรศึกษาในเรื่องของสวัสดิการของพนักงานเพิ่มเติมในส่วนของความสัมพันธ์หรือ อิทธิพลของสวัสดิการกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท A

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานกับบริษัทในเครือเดียวกัน หรือกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะธุรกิจเดียวกัน เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสมต่อไป
4. ควรมีการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสุขในการทำงานกับความผูกพัน ของพนักงาน ในกลุ่มบริษัท A เป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในระยะยาว เพื่อให้ได้ผลวิจัยที่แม่นยำ และทราบพฤติกรรมรวมถึงทัศนคติของพนักงานที่อาจเปลี่ยนแปลงไป
5. ควรเพิ่มการวิจัยในส่วนที่เป็นเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท A

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา วิเชียรประดิษฐ์. (2556). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล สังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน กรณีศึกษา: พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนธิชา ทองมาก. (2562). *อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมในภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพรรณ ชาญชัยธรรม. (2560). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูตรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศพื้นที่การศึกษา 1*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัช อุษาคนารักษ์. (2554). *เส้นทางสร้างความผูกพันของพนักงาน*. สืบค้นเมื่อ 21 ตุลาคม 2563, จาก http://www.hrcenter.co.th/column_detail.php?column_id+9948page=1
- ณัชกมล นราทอง. (2559). *แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานใน อุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (สาขาการจัดการทั่วไป). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุวรรณี โกเมศ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ ส.ม. (สาขาการบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). *การบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM)*. กรุงเทพฯ: สถาบัน TDRM.
- อุทัย สีลิม. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าแบบอิสระ บธ.ม. (สาขาบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- Duengkhota, J. (2016). Self-management Techniques to be happy at work. *Punsuk Journal*, 2(1): 43.
- Gallup. (2013). *How Employee Engagement Drives Growth*. Retrieved on October 21, 2020, From <http://businessjournal.gallup.com/content/163130/employee-engagement-drivesgrowth.aspx>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.

Manion, J. (2003). Joy at work : Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration*, 33(12): 652-659.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3): 293-315.